



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TITULO:

“Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la
I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION**

AUTORA:

Williams Justo, Nora Alessandra

ASESOR:

Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



Presidente

Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca



Secretario

Mg. Néstor Daniel González Rueda



Vocal

Dr. Manuel Antonio Espinoza de la Cruz

DEDICATORIA

A Dios que gracias a él, estoy donde estoy, a mi familia, mi madre que me apoyó aun en los momentos de flaqueza, mi padre por darme el ejemplo de estabilizarme emocionalmente en mis días grises, gracias a ellos por mis valores, mis principios, por el apoyo incondicional y desinteresado que siempre me han brindado y por no dejarme dudar en la consecución de mis objetivos.

A mi hermana que es mi segunda madre, la que me consciente y corrige con la misma vara, ella quien es mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores, Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca y Mg. González Rueda Néstor Daniel, por su apoyo y conocimientos prestados para el desarrollo de esta tesis. También para los diversos profesores que a lo largo de la carrera fui conociendo y que se hicieron de mi respeto.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Williams Justo Nora Alessandra, identificada con DNI N° 72306771, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Nora Alessandra Williams Justo.

DNI: 72306771

Nuevo Chimbote, Julio del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con los dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de obtener el grado de licenciada en administración, les presento la Tesis titulada “Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote - 2018”.

Este estudio comprende 4 capítulos: Problema de investigación, marco teórico, marco metodológico, además de los resultados, referencias bibliográficas, discusiones, conclusiones, recomendaciones y anexos propios del trabajo de investigación.

Dicho estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018, para posteriormente analizar sus niveles de percepción y la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral, y permita poder brindar posibles mejoras a la situación actual de la I.E.P. Jesús Maestro.

En tal caso, someto mi Tesis a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

LA AUTORA

INDICE

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.2.1. Internacionales.....	15
1.2.2. Nacionales.....	18
1.2.3. Locales.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1. La Motivación.....	23
1.3.2. Teoría de las necesidades de Maslow.....	24
1.3.3. Teoría de los dos factores.....	25
1.3.4. Dimensiones de la motivación laboral.....	25
1.3.5. Satisfacción laboral.....	26
1.3.6. Dimensiones de la Satisfacción laboral.....	27
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación.....	29
1.5.1. Justificación Social.....	29
1.5.2. Justificación Práctica.....	29
1.5.3. Justificación Teórica.....	29
1.5.4. Justificación Metodológica.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
1.7.1. Objetivo General.....	30
1.7.2. Objetivo Específicos.....	30
II. METODO.....	30
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	30
2.1.1. Tipo de Investigación.....	30
2.1.2. Diseño de Investigación.....	30
2.2. Variables y Operacionalización de las Variables.....	31
2.3. Población y Muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.4.1. Técnica.....	33
2.4.2. Instrumento.....	33
2.4.3. Validez y confiabilidad.....	33
2.4.4. Confiabilidad.....	33

2.5.	Método de Análisis de datos	33
2.6.	Aspectos Éticos	34
III.	RESULTADOS	34
IV.	DISCUSIÓN.....	51
V.	CONCLUSIONES.....	53
VI.	RECOMENDACIONES	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
	ANEXO 1: PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	59
	ANEXO 2: TABLA DE CONSISTENCIA.....	103
	ANEXO 3: CUESTIONARIO.....	104
	ANEXO 4: VALIDACION DEL CUESTIONARIO	106
	ANEXO 5: ALFA DE CRONBACH.....	109
	ANEXO 6: EVIDENCIAS EN FOTOGRAFIAS	111

RESUMEN

La presente tesis buscó determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018. Este estudio fue correlacional, el diseño fue no experimental, de corte transversal. Se aplicó una encuesta de 40 preguntas, 20 orientadas a determinar la motivación laboral y otras 20 para medir la satisfacción laboral, aplicada a todo el personal docente que son 61. Ambos instrumentos buscaron responder las dimensiones, motivación interna, motivación externa, remuneraciones y beneficios, condiciones físicas y materiales, relaciones interpersonales, políticas y reglas para posteriormente generar información a partir de tablas de frecuencia y tablas cruzadas. La prueba chi cuadrado arrojó una significancia de 0.00 que al ser menor que 0.05, permitió aceptar la hipótesis alterna confirmando que si existe relación significativa entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro según lo indica la Tabla N° 3, la motivación laboral del personal docente se encuentra en un nivel regular con un 39.30% (24), la satisfacción laboral del personal docente se encuentra en un nivel malo con un 36.10% (22). La dimensión motivación interna evidencia relación con las dimensiones, remuneraciones y beneficios, políticas y reglas. Por el contrario la dimensión motivación interna no guarda relación con la dimensión relaciones interpersonales, del mismo modo no guarda relación con las condiciones físicas y materiales. La dimensión motivación externa guarda relación con relaciones interpersonales, remuneraciones y beneficios, condiciones físicas y materiales y políticas y reglas.

Motivación laboral, satisfacción laboral, Institución educativa.

ABSTRACT

This thesis sought to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of the teaching staff of the I.E.P Jesus Master, Nuevo Chimbote 2018. This study was correlational, the design was non-experimental, cross-sectional. A survey of 40 questions was applied, 20 aimed at determining job motivation and another 20 to measure job satisfaction, applied to all teachers who are 61. Both instruments sought to respond to the dimensions, internal motivation, external motivation, remunerations and benefits , physical and material conditions, interpersonal relationships, policies and rules to subsequently generate information from frequency tables and cross tables. The chi-square test showed a significance of 0.00 which, being less than 0.05, allowed accepting the alternative hypothesis confirming that there is a significant relationship between the variables of work motivation and job satisfaction of the teaching staff of the Jesus Master IEP as indicated in Table No. 3, the work motivation of the teaching staff is at a regular level with 39.30% (24), the job satisfaction of the teaching staff is at a bad level with 36.10% (22). The internal motivation dimension shows the relationship with the dimensions, remunerations and benefits, policies and rules. On the other hand, the internal motivation dimension is not related to the interpersonal relationships dimension, in the same way it does not relate to the physical and material conditions. The external motivation dimension is related to interpersonal relationships, remunerations and benefits, physical and material conditions and policies and rules.

.

Work motivation, job satisfaction, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones están compuestas por el conjunto de elementos, tales como personas o recursos humanos, recursos financieros, infraestructura física y tecnología, que funcionan bajo un conjunto de normas o reglamentos a fin de lograr un objetivo, pudiendo este ser de lucro o no, como ejemplo una ONG no busca lucro, sino por el contrario busca un beneficio de una parte de la comunidad. Por su parte, las empresas constituyen un tipo de organización que del mismo modo están conformadas por bienes materiales, tecnología, información y personas con los cuales se dedica a brindar bienes o servicios. Ha de tenerse en cuenta que de todos estos elementos mencionados, el recurso humano es quizás el más importante, pues son las personas las que ejercen sus conocimientos y habilidades día a día dentro de la empresa.

Obviamente cada persona es un mundo aparte, cada trabajador tiene sus propias aspiraciones, motivaciones, personalidad, capacidades y necesidades diferentes, lo que hace imprescindible para una empresa que quiera brindar un producto o servicio de calidad, estar preparada para manejar adecuadamente el potencial de cada trabajador. Debe de tenerse en cuenta que los trabajadores reaccionan de formas diversas ante los estímulos a los cuales están expuestos a la hora de realizar sus tareas o labores encomendadas, no todos tiene la misma tolerancia a la presión, no todos tiene la misma velocidad, habilidad o destreza a la hora de realizar un trabajo manual, no todos tiene el mismo nivel de conocimiento o técnicas, etc., es decir los trabajadores son diferentes.

Mantener al personal motivado, entusiasmado, es muy necesario para lograr explotar el talento del trabajador. Por tal motivo la motivación laboral es importante, pues si dentro de la empresa no existen los factores de motivación adecuados o ajustados según necesidades de los trabajadores, estos no se sentirán tan a gusto al desempeñar las funciones de su puesto laboral. Siendo así la motivación un medio que permite canalizar el esfuerzo,

la energía y la conducta del colaborador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje para el logro de los objetivos personales, pero también con una visión compartida que es lo que beneficiará a la empresa.

La motivación laboral tiene relación con la satisfacción laboral pues se considera que mediante la implementación de políticas que beneficien a los miembros de la organización se puede lograr que ellos se sientan satisfechos en sus lugares de trabajo y así obtener una mejora en la productividad de las empresas y a la vez la empresa puede brindar un producto o servicio de calidad. Siendo el caso un colegio, la herramienta básica de esta organización la representa el profesor o en su conjunto el personal docente, quienes al desempeñar su función transmiten sus conocimientos a los alumnos, valiéndose de metodologías y técnicas adquiridas por estudio y práctica. Para realizar estas actividades el docente debe de tener a la mano herramientas adecuadas para realizar sus funciones, como una tiza o plumón de pizarra, hojas, registros, lapiceros, un aula ventilada y alumbrada y la predisposición de realizar su trabajo, pero a veces hay que ir un poco más allá.

En los países europeos los resultados de la educación dependen más de cómo y en qué se invierten los recursos económicos que de la cantidad de recursos económicos, pero influye aún más en los alumnos un profesor preparado y motivado que saque lo mejor de cada alumno. En muchas ocasiones, se pone el acento en cuestiones como el gasto total medido en relación con el PIB, el número de alumnos por aula o los diferentes planes educativos. Sin embargo, la mayoría de los estudios internacionales aseguran que estos aspectos son secundarios, aunque hay algo en lo que coinciden todos los modelos de éxito, desde Finlandia a Singapur: tienen unos maestros excelentes.

Si entendemos que vivimos en un mundo globalizado y cambiante a pasos acelerados motivo por el cual las organizaciones que quieren sobrevivir deben de adaptarse a estos cambios, cambian los mercados, cambia la

tecnología y también las necesidades, para lo cual una empresa debe de buscar una ventaja competitiva. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones partiendo desde el interior de las mismas, teniendo trabajadores motivados y satisfechos a modo que impacte en la productividad positivamente. Lastimosamente, en la realidad peruana existen muchas empresas que no le dan la suficiente importancia a dichos puntos cuando estos son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. Para el caso peruano el presupuesto en los colegios nacionales es pobre, en muchos casos los profesores deben lidiar con situaciones difíciles como falta de materiales, alumnos mal alimentados, frío, aulas en pésimo estado, sin tizas y más aun sin motivación. Si bien es cierto no estamos en Europa y no tenemos la buena suerte de tener y aplicar todos esos avances respecto a la educación, pero no por ello debe descuidarse cuanto menos brindar la suficiente motivación del personal docente.

En el caso de la I.E.P. Jesús Maestro, actualmente se cuenta con 61 docentes, de los cuales 41 son contratados a tiempo completo cuyos sueldos se encuentran en un aproximado de 2500 soles. Del mismo modo se cuenta con 20 docentes contratados a tiempo parciales, a los cuales se les remunera por medio de recibos por honorarios. No se cuenta con estrategias de motivación efectiva, pero por el contrario si se realizan reuniones constantes cada fin de mes. En ciertos casos ha habido llamadas de atención producto de tardanzas lo que genera descuentos. No se puede decir que las cosas estén del todo mal dentro de la institución educativa, pero se hace necesario una medición de la motivación laboral y analizar de qué forma afecta a la satisfacción laboral de los docentes.

Por todo lo anterior, queda claro que es muy importante y necesario mantener la motivación del personal a cargo o que labora dentro de la empresa, más aun en este caso si se toma en cuenta a la I.E.P. Jesús Maestro, donde el éxito de la empresa depende directamente de los docentes. Un docente motivado debería de sentir satisfacción de realizar sus labores, las debería de realizar con agrado y esto se traduciría en un

desempeño óptimo. Cabe decir que el trabajo de un docente puede reflejarse directamente en su desempeño de manera positiva o negativa, pues un docente insatisfecho podría no cumplir con las expectativas de calidad que se requieren en un puesto tan importante donde se tiene que atender directamente a muchos alumnos prestos a recibir conocimientos, autoridad y valores.

De todo esto debe de entenderse que el puesto de docente es de vital importancia dentro de un colegio y por tal motivo es importante poder determinar si es que la motivación que recibe un docente tiene inferencia realmente sobre la satisfacción que este siente al realizar su trabajo a fin de poder realizar mejoras o cambios importantes de ser necesario.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacionales

- Hernández (2011), en su investigación denominada “La motivación laboral y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior”, busco recabar información de las variables mencionadas por medio de un cuestionario que aplico a los docentes del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del Instituto Politécnico Nacional y el Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios en México. Se analizó los resultados de los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral a través de las miradas de Frederick Herzberg (1968) y Peiró y Prieto (2002). El estudio concluyo en que ambas escuelas, los motivadores del contenido del trabajo tienen mayor influencia sobre la motivación laboral y satisfacción laboral de los docentes que los factores del entorno laboral.
- Moya (2011) en su tesis “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada al personal de enfermería que laboraba en un área quirúrgica en el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, mediante una encuesta de satisfacción laboral, luego de aplicar su estudio, obtuvieron que un 67,4% presentaba una media de satisfacción de 2,99 de 5. Las fuentes que generaron más satisfacción

fueron las dimensiones de relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, se sentían insatisfechos respecto al reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada del trabajo. Se encontró diferencias significativas entre los dos tipos de personal, el personal fijo de mañana y el que trabaja a turnos, encontrándose así similitudes con otros estudios realizados entre profesionales de enfermería.

- Peña, Olloqui y Aguilar (2013), en su investigación llamada “Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal - mecánica”, el estudio se realizó con la finalidad de relacionar la edad, antigüedad y grados académicos respecto a los factores de satisfacción de los operadores de una fábrica. El estudio se aplicó a 33 trabajadores mediante un cuestionario en escala Likert de 40 preguntas que respondían a 10 variables. La fiabilidad se hizo con la medición de alfa de Cronbach el cual arrojó un 0.89, logrando identificar que la edad se relaciona significativamente con las políticas establecidas en la empresa y en menor grado con los beneficios y el estilo de comunicación predominante, del mismo modo los trabajadores de mayor edad son los que más valoran los bonos y prestaciones. Respecto a la forma de comunicación los jóvenes expresan mayor conformidad. La antigüedad en la empresa, ésta muy relacionada con la comunicación, hallándose que los trabajadores con menos años se sienten más satisfechos con el estilo de comunicación del ambiente laboral, tanto como con la comunicación que existe con los compañeros y jefe inmediato. Los trabajadores que cursaron carrera comercial y licenciatura reportan satisfacción relevante con los beneficios laborales y al estilo de comunicación de la empresa. Del mismo modo sentir orgullo por el trabajo que se realiza con gusto, fue un indicador alto en los que estudiaron una carrera comercial y preparatoria, el personal administrativo (con Carrera Comercial) refleja más satisfacción laboral.
- Zavala (2014), en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de

bebidas”, su objetivo primario fue abordar el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La perspectiva principal que utilizo para la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. Utilizo un cuestionario en escala tipo Likert, el cual se aplicó a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas. El instrumento de medición se basó en dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 subfactores. Como resultados, no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblacionales que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

- Peña, Díaz y Carrillo (2015), en su estudio “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar” realizado para la Universidad Autónoma de Coahuila, México, buscando proporcionar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, de reforzamiento y/o de mejora, se utilizó una muestra de 20 trabajadores a los cuales se aplicó un cuestionario en escala Likert. Para medir el clima organizacional se hizo uso de las “Seis casillas de Weisbord” (1976) que constaban de 35 ítems respecto a 7 variables. A la vez para medir la satisfacción laboral se utilizó el instrumento JSS Spector (1985) el cual constaba de 40 preguntas que respondían a 10 variables. Se verificó la fiabilidad con Alfa de Cronbach de 0.89 y 0.85 respectivamente y el procesamiento de información estadística se llevó a cabo con Spss 17.0. Con respecto al clima laboral los trabajadores administrativos y operativos de la empresa, percibieron que contaban con las herramientas, maquinaria y equipo necesarios para hacer sus labores y estaban de acuerdo con la forma en que se ejercía la autoridad. En cuanto a la satisfacción laboral, los trabajadores estaban orgullosos de su trabajo, percepción adecuada del sueldo y sentían reconocimiento del

compañero y del jefe. Percibieron también que si tenían posibilidades de línea de carrera. También se encontró que las tareas, responsabilidades y funciones estaban bien definidas.

1.2.2. Nacionales

- Dávila (2013), en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camana – Caraveli”, realizado para la Universidad Católica de Santa María en Arequipa, luego de encuestar un total de 85 trabajadores administrativos, con un cuestionario para motivación intrínseca y extrínseca en la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo. Teniendo como objetivo describir el nivel y tipo de motivación así como los índices de satisfacción laboral, a su vez proponiendo la hipótesis de que los trabajadores poseen una baja motivación y presentan índices regulares de satisfacción laboral. Obtuvo que los trabajadores administrativos de la Red de Salud Camana – Caraveli presentan un nivel de motivación alto y una satisfacción laboral Regular. El factor responsabilidad por el trabajo en la variable motivación como regular y el factor políticas administrativas como parcial insatisfacción en la variable satisfacción laboral. De este modo, confirmo que mientras los trabajadores presenten una alta motivación se obtendrá índices positivos de satisfacción laboral.
- Charaja y Mamani (2014), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013”, El estudio busco describir aspectos sobre la satisfacción laboral y motivación intrínseca y extrínseca en dicha institución, para lo cual usaron una investigación descriptiva y un cuestionario aplicado a 26 trabajadores. Respecto a la satisfacción laboral y motivación intrínseca, se mostró que está en un nivel adecuado, sobre todo en las dimensiones de logro, responsabilidad y las necesidades de autorrealización y estima, respectivamente. De otro lado se hallaron que la satisfacción laboral y motivación extrínseca es deficiente, pues los indicadores como salario, beneficios sociales y

políticas (normas y leyes) de la empresa no motivan considerando las necesidades sociales, de seguridad y fisiológicas del personal.

- Leiva (2014), con su trabajo denominado, “Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-2013”, realizado para la Universidad Nacional San Marcos, buscando determinar los factores que interviene en la motivación laboral de los trabajadores de dicha área, por medio de un estudio cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, se encuestó a 30 enfermeros mediante un cuestionario de 20 ítems, se halló que los factores que intervienen en la motivación laboral está presente pues se sienten orgullosos de trabajar en la institución. Respecto a los factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral, se halló datos positivos como que se sentían con oportunidades de línea de carrera, orgullo de su trabajo, con vocación de servicio; y negativos como la no existencia de flexibilidad de horarios de laborales y el escaso o nulo reconocimiento o consideración pública. Respecto a los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral, se hallaron datos positivos como que trabajan en equipo, se sienten competentes, el área laboral es segura, y el horario de trabajo les permite realizarse en su vida profesional y familiar; y aspectos negativos como la falta de consideración por los superiores y poca remuneración.
- Carrasco (2015), en su tesis titulada “Vinculación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación del Personal Administrativo de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A.- Chiclayo”. Realizo una investigación cuya metodología fue de tipo mixta, no aplicada, con diseño correlacional. Se aplicó un cuestionario elaborado mediante la escala de Likert de 30 preguntas; que se aplicó a los 20 trabajadores del área de recursos humanos de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. Obtuvo que no existe relación o asociación entre la satisfacción laboral y motivación en la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. Del mismo modo obtuvo que el 57% de los colaboradores del área de Recursos Humanos está insatisfecho. Respecto a la motivación, el 52% se sienten desmotivados,

por lo tanto el personal administrativo de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A se encuentran insatisfechos y desmotivados laboralmente hablando. Posteriormente a la información obtenida, se elaboró un plan de estrategias para la mejora de la satisfacción laboral y motivación del personal.

- Gonzáles y Gonzáles (2015), en su tesis denominada “Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrotransportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015”, para la Universidad Privada Antenor Orrego, realizaron un estudio buscando conocer la causa-efecto existente entre la motivación y el nivel de satisfacción del personal operativo de la empresa AgroTransportes Gonzales S.R.L en el año 2015. La investigación fue de tipo pre-experimental, que permitió incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. El instrumento que utilizó fue el cuestionario, la cual se aplicó a una muestra de 60 trabajadores operativos del personal de la empresa, y estaba constituido por 12 ítems. Se determinó, que el principal factor es incrementar la satisfacción de los trabajadores a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que la aplicación de un programa de motivación si permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. Los resultados obtenidos mostraron que la falta de motivación al personal, de reconocimientos e incentivos; así como un mal trato al personal, origina a un trabajador estresado y poco satisfecho. Finalmente planteo soluciones a esta problemática, presentando el programa con las ventajas que ayudara a minimizar el problema de la falta de motivación personal y a identificar alertas a fin de evitar dicho problema.

1.2.3. Locales

- Rodríguez (2015) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote 2014”, mediante una investigación de tipo descriptiva, correlacional y transversal, se encuestó a 48 profesionales

de enfermería, el trabajo se basó en la teoría de calidad de atención en salud de Avedis Donabedian, Teoría bifactorial de Herzberg y Teoría de necesidades de Maslow. Los datos se recolectaron mediante la encuesta de satisfacción laboral del MINSA y la ficha de características sociodemográfica y laborales. Se concluyó que: El 54,2% de las enfermeras presentó un alto grado de satisfacción laboral y el 45,8% un bajo grado. El alto grado de satisfacción de la laboral se relacionó significativamente con las características sociodemográficas con la edad $P=0,002$, pero no con el sexo, estado civil, grado académico y capacitación especializada. Así mismo la satisfacción laboral no se relacionó significativamente con la antigüedad en el servicio, trabajo adicional y condición laboral $P=0.938$.

- Alva y Domínguez (2015), con su investigación llamada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san Pedro de Chimbote, 2013”, buscaron determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental de corte transversal, aplicando cuestionarios tipo escala Likert a una muestra de 332 trabajadores, procesando los datos mediante Excel y SPSS, contrastando la hipótesis con χ^2 , Pearson y un análisis de regresión múltiple, obtuvieron que los trabajadores mostraban entre un nivel favorable y medio de clima organizacional, del mismo modo, evidenciaban un nivel de parcial y regular satisfacción laboral, motivo por el cual se concluyó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la USP de Chimbote.
- Mino y Zavaleta (2015), en su trabajo denominado “Liderazgo y satisfacción laboral en La facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, universidad católica Los Ángeles de Chimbote”, buscaron determinar si el liderazgo afecta la satisfacción de los trabajadores administrativos, docentes y directores de dicha facultad, para lo cual se aplicó el instrumento a 30 trabajadores, buscando

responder recoger información de datos generales, estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Encontraron que los estilos de liderazgo con mayor predominio son el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. También se encontró que el personal docente como administrativo tiene una satisfacción global. Los ítems referidos al horario de trabajo y remuneración mostraron una tendencia baja. Por lo cual se concluyeron que existe evidencia de una correlación alta respecto al liderazgo y la satisfacción laboral del personal.

- Velásquez (2016), en su tesis titulada “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, busco objetivo fue determinar la manera en como la motivación laboral se relaciona con la productividad de las empresas industriales de Chimbote – 2013, para lo cual usaron una muestra de 60 trabajadores de 52 empresas industriales, la cual no fue probabilística, aplicando cuestionarios a los trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes. La investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental y de corte descriptivo. Obtuvieron que todos los trabajadores están conformes con el área y ambiente laboral, un 76,11% estaban motivados respecto al desarrollo profesional y la línea de carrera, por el contrario, el 42,50%, es decir menos de la mitad se encontraron conformes con los incentivos económicos, por eso se recomendó que se mejore el sistema remunerativo. Las 3 empresas analizadas no tenían herramientas y estrategias motivacionales, notándose así la ausencia de estrategias de gestión de empleados que dejaron vacíos que generaron insatisfacción laboral.
- Sánchez (2016), En su tesis “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”, busco determinar la existencia de relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal administrativo de la red salud, utilizando un enfoque descriptivo, correlacional no experimental y de corte transversal, para lo cual aplico la escala de Motivación MLPA de Steers, R y Braunstein, D. y la escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

de Sonia Palma Carrillo respectivamente a una población de 120 trabajadores. Se verifico la relación con el coeficiente de Pearson obteniendo que la relación que entre dichas variables es significativamente alta con un 0.901. Específicamente se halló respecto a la motivación que el 42.5% presentan un nivel alto de motivación, el 47.7% tiene un nivel medio de motivación y solo un 15.8% presentan un nivel bajo de motivación. A la vez el 38.44% de trabajadores se encuentran altamente satisfechos laboralmente, un 41.7% tiene un nivel regular de satisfacción y el 14.2% están en un nivel bajo. Por último se concluyó que el factor Poder de la variable de motivación se relaciona significativamente con una correlación alta a la variable de satisfacción; y el factor II Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III Políticas administrativas, factor IV Relaciones sociales y factor V Desarrollo personal se relacionan en un nivel alto y muy alto con la variable Satisfacción Laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La Motivación

La motivación es uno de los factores en los que se requiere mucha atención pues si no se entiende como motivar a un empleado y comprender el comportamiento de este, no será nada fácil lograr utilizar de la mejor manera sus capacidades. *“Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que hacen lo que creen que satisfará esos impulsos y deseos e inducirá a los subordinados a actuar de la manera deseada”* (Koontz y Weihrich, 2007, p.284).

Definir la motivación es tan difícil como entender las necesidades de una persona. De forma general se podría decir que es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

También podría definirse como el conjunto de fuerza que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Estas fuerzas pueden provenir del interior de la persona o del entorno de la misma. (Hitt, Black y Porter, 2006).

En tal caso, la motivación es el estado de disposición que posee una persona, por tal motivo una persona que se encuentra motivada esta presta a trabajar, ya que así lograra sus objetivos (Amaru 2009). Por tal motivo, dentro de una empresa la motivación juega el papel de herramienta que ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores y de alguna manera hace sentir a todos los miembros de una empresa que son tomados en cuenta y son valorados.

1.3.2. Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow citado en Chiavenato (2007), considero que las necesidades se presentan en un orden donde estas deben de satisfacerse según la prioridad o desde su orden más básico, de este modo solo se puede satisfacer una necesidad más compleja si se ha satisfecho primero las necesidades más básicas. Maslow considera los siguientes puntos:

- **Necesidades fisiológicas:** Son necesarias esenciales que necesitan ser cubiertas para poder sobrevivir. En este nivel se consideraría la comida, bebida, sexo, respirar, etc. Son las primeras en satisfacerse y son la base de su pirámide.
- **Necesidad de seguridad:** Es la necesidad de buscar seguridad frente a situaciones de peligro físico y/o psicológico. Esta necesidad se refiere integridad física, pero también a la seguridad de empleo, seguridad de ingresos, etc. Es el segundo nivel de necesidades que debe de ser satisfecho.
- **Necesidad de afiliación:** Tiene que ver con el desarrollo afectivo y la interacción con otras personas, se refiere a la necesidad de mantener vínculos de amistad, afecto y lograr la aceptación social, pues al ser una persona un ser social es natural que requiera vivir en grupo o sociedad. Si esta necesidad no se satisface podría acarrear en el futuro problemas psicológicos.

- **Necesidad de estima o reconocimiento:** En este nivel se encuentra la necesidad de ser valorado y reconocido por los demás, pero también por sí mismo, es decir la reputación, el respeto social, la fama. Etc. Si no se cubren dichas necesidades podría generar sentimientos de inferioridad e inestabilidad emocional.
- **Necesidad de autorrealización:** Es la cúspide de la pirámide y es implicancia de la realización completa de una persona, libre y útil para la sociedad, es decir, es a donde todo ser humano desea llegar. Llegar a este nivel implica que el resto de necesidades están cubiertas.

1.3.3. Teoría de los dos factores

Herzberg citado en Koontz y Weihrich (2007) en su teoría postulo la existencia de dos factores:

- **Factores de higiene:** En este grupo están considerados aspectos como las condiciones laborales, las reglas y políticas de la empresa, la cultura organizacional, vida privada, el ambiente físico, etc. Estos aspectos no motivarán al personal; sin embargo, deben estar presentes o faltarán satisfacciones, es decir su falta da como resultado una insatisfacción.
- **Factores de motivación:** Es todo lo relacionado con el los logros, reconocimiento, trabajo estimulante, progreso y crecimiento profesional, etc. Su existencia podría producir o no, sentimientos de satisfacción, pero no descontento. Tienen el potencial de despertar un sentimiento de satisfacción.

1.3.4. Dimensiones de la motivación laboral

Amaru (2009), busco explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo, considerando a la motivación como resultado de la interacción de dos motivaciones, la cual infiere directamente en el desempeño laboral.

- **Motivación externa:** están fuera del control de la persona y son capaces de generar interés o deseo en el individuo. Aspectos como el salario, beneficios sociales, el liderazgo del jefe, las reglas de la empresa, etc. Es decir es todo lo externo que afecta o influye en el trabajador sin que este tenga control alguno sobre dichos aspectos
- **Motivación interna:** Son propias del individuo, es decir, es todo lo que el empleado trae dentro de sí, lo que piensa y anhela o considera adecuado, sus necesidades de crecer, de aprender, de poder, etc. Todo esto puede hacer que acepte o rechace alguna actividad o labor dependiendo, acepte una conducta y rechace otras.

1.3.5. Satisfacción laboral

Maristany (2007) considera que la satisfacción está relacionada con el cumplimiento de las expectativas de la persona o grupo de personas. Si una persona tiene expectativas demasiado altas probablemente estará insatisfecha la mayor parte del tiempo hasta que las pueda cumplir. En cambio, si una persona tiene expectativas ajustadas a la realidad, entonces se sentirá más satisfecha. La satisfacción depende de una cantidad de elementos que pueden activarla.

También podría decirse que la satisfacción laboral es la actitud de una persona hacia su empleo. Un empleado que siente satisfacción de realizar su trabajo mostrará una posición activa y positiva hacia este, caso contrario esta será negativa (Robbins y Coulter, 2010).

Blum citado en Lacayo (2017), considera que la satisfacción y moral se encuentran muy relacionados, motivo por el cual propone lo siguiente:

- **Actitud laboral:** es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- **Satisfacción laboral:** es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.

- **Moral laboral:** desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo. La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar los objetivos.

1.3.6. Dimensiones de la Satisfacción laboral

- **Remuneración y beneficios:** El dinero es uno de los motivadores principales, pues como es obvio las personas trabajan para ganar dinero y poder cubrir así sus necesidades. Es lógico pensar que si una persona aumenta su productividad, debe de recibir una remuneración ajustada a dicho desempeño, el detalle es que a menudo esto no se cumple dentro de las empresas, ni se recibe una paga adecuada y muchas veces no se brindan incentivos no económicos adecuados, por tal motivo es de vital importancia que cada empresa deba de intentar estandarizar un sistema de pagos y hacer que los trabajadores sientan que reciben lo que se merecen. (Chiavenato, 2007). Respecto a los bonos u otros incentivos como algunos beneficios hay quienes consideran los incentivos no adecuados ya que podrían deteriorar el trabajo en equipo, lo que sí se puede afirmar es que estos influyen en el desempeño laboral ya sea positiva o negativamente (Dessler y Varela, 2011).
- **Condiciones físicas y materiales:** Las condiciones ambientales se refieren a las circunstancias físicas en que rodean a un trabajador al realizar sus tareas diarias, siendo ejemplos claros la iluminación, temperatura y ruido, etc. Del mismo modo debe de tener importante cuidado en contar con los instrumentos y materiales que permitan realizar las tareas de la manera más efectiva dejando la preocupación solo en realizar la tarea mas no en conseguir dichos materiales (Chiavenato,2007).

- **Relaciones interpersonales:** Existen muchos sistemas de administración de relaciones con los empleados, pasando desde un modelo coercitivo, un modelo autoritario benevolente, un modelo consultivo hasta llegar al modelo participativo. Este último permite difundir el sentimiento de confianza entre todos los empleados de la organización, ya que les permite abrirse y discutir con sus superiores diversos temas laborales en la ejecución de sus tareas, y a su vez en la toma de decisiones de los puntos importantes del desarrollo de la empresa, es decir son importantes. A medida que la administración de los recursos humanos, se vuelve más abierto y participativo, las necesidades de los empleados suelen a quedar cubiertas, y generan un mayor grado de satisfacción, lo que se convierte en una relación más productiva en el largo plazo. (Chiavenato, 2009). Este punto se puede considerar a las relaciones de los empleados con sus compañeros de trabajo y las relaciones que se realizan entre los jefes superiores y los empleados.
- **Políticas y reglas:** Todas las interacciones entre empleados son regidas por un lenguaje común, terminologías y rituales. Existen normas y reglas que regulan el comportamiento interno, propio como las directivas o reglamentos de trabajo. Cada empresa tiene un conjunto de valores que se supone, los empleados deben de compartir, tales como responsabilidad, puntualidad, etc. Por tal motivo es importante tomar en cuenta que en el desarrollo de las labores de una empresa, siempre estará influenciado y determinado por una serie de normativas, leyes y reglamentos que asuman el papel de guía para los empleados. (Chiavenato, 2007).

1.4. **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Social

Esta investigación nos mostró la información respecto a la problemática relacionada con la motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de un colegio, esto puede servir como base para que otros colegios aborden problemas puntuales que en el mediano y largo plazo permitan un mejor desempeño de los docentes, lo que generará un ambiente de aprendizaje más óptimo para los niños que reciben las clases

1.5.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de determinar los niveles de motivación laboral y satisfacción laboral considerando que esto influye directamente sobre el desempeño laboral, por lo tanto, los resultados obtenidos podrían servir para tomar decisiones en el futuro por los dueños de la I.E.P Jesús Maestro para mantener dichos aspectos o variables, pues un colegio depende mucho de las capacidades y habilidades intelectuales de los docentes.

1.5.3. Justificación Teórica

Este trabajo aumentó el número de investigaciones realizadas en la ciudad de Chimbote y Nuevo Chimbote, generando así un aporte investigativo y una perspectiva más respecto a dicho problema, de este modo, este trabajo podría ser revisado, reutilizado o refutado en futuras investigaciones dentro del campo de la administración permitiendo así el crecimiento del conocimiento de la localidad.

1.5.4. Justificación Metodológica

La presente investigación analizó el problema de la motivación laboral y satisfacción laboral, buscando ofrecer resultados desde la visión y perspectiva de la investigadora, luego de realizar un estudio ordenando y fundamentado en diversos autores.

1.6. Hipótesis

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro 2018.

H1: SI Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

1.7.2. Objetivo Específicos

- Determinar el nivel de percepción de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.
- Determinar el nivel de percepción de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.
- Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

II. METODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es correlacional, pues se buscó determinar la relación existente entre la variable motivación laboral y satisfacción laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la presente es no experimental, ya que no se buscó manipular ninguna de las variables a estudiar, transversal debido a que el levantamiento de la información se llevó a cabo en un solo momento

determinado y correlacional porque mide una relación entre dos variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Variables y Operacionalización de las Variables

El presente trabajo cuenta con 2 variables a medir, tomando en cuenta a la motivación como variable independiente y a la satisfacción como dependiente, así como sus dimensiones.

V1: Motivación laboral

V2: Satisfacción laboral

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Es el conjunto de fuerza que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Estas fuerzas pueden provenir del interior de la persona o del entorno de la misma. (Hitt,	Es el impulso que tienen los profesores (sea generado de una manera interna o externa) por realizar su trabajo de una manera adecuada que cumpla los objetivos	Motivación interna	Competitividad Persistencia Deseo de superación Responsabilidad Pasión Capacidades Sensación de pertenencia	Ordinal
			Motivación externa	Carga laboral Liderazgo Reconocimiento Remuneración Horarios	

	Black y Porter, 2006)	propios y de la empresa.		Condiciones físicas del trabajo Línea de carrera Relaciones interpersonales Resultados Libertad	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud de una persona hacia su empleo. Un empleado que siente satisfacción de realizar su trabajo mostrara una posición activa y positiva hacia este, caso contrario esta será negativa (Robbins y Coulter, 2010).	Es sensación que percibe un profesor respecto a su trabajo o la realización de las tareas, pudiendo ser esta positiva o negativa, siendo parte de estas las remuneraciones, beneficios, relaciones interpersonales, políticas y reglas y las condiciones laborales	Remuneración y beneficios	Sueldo Beneficios y prestaciones	
			Condiciones físicas y materiales	Recursos Comodidad, iluminación y ventilación Seguridad	
			Relaciones interpersonales	Trato con el jefe Trato con el compañero Liderazgo del jefe Trato con el alumno	
			Políticas y reglas	Dirección Organización Reglamentos, políticas y cultura Horarios	

2.3. Población y Muestra

Las muestras son grupos homogéneos de personas que son extraídos de una población total y la representan. Se utilizan muestras por aspectos de tiempo y la necesidad de utilizar menos recursos económicos. Pero esto no se da en casos de poblaciones pequeñas ni en los censos (Hernández et al., p.172).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1)E^2 + (Z^2 \times p \times q)}$$

En el caso de este estudio, la población actual de personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro es de 61 personas en el año 2018.

La muestra la conformaron los 61 docentes que representa todo el personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro en la ciudad de Nuevo Chimbote - 2018, al no ser una población tan grande se hace fácil poder tomar en cuenta a todo los docentes al momento de aplicar el debido instrumento de evaluación. Se excluye del estudio al personal docente que tenga cargos administrativos dentro de la I.E.P Jesús Maestro debido al régimen diferente de horas de trabajo y sueldo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica a utilizar es la encuesta, ya que se busca a partir de un grupo de personas obtener un perfil compuesto de la población. Esto permitió interactuar con el personal docente de una manera más rápida

2.4.2. Instrumento

Se aplicó como instrumento el cuestionario de 40 ítems que respondieron a los indicadores y dimensiones de las variables planteadas en los objetivos.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Se hizo uso del juicio de experto, los profesionales con experiencia laboral y más abocados a estos temas, corrigieron y validaron el cuestionario para posteriormente poder aplicarlos.

2.4.4. Confiabilidad

Se hizo uso del alfa de Cronbach, inicialmente aplicado en 10 encuestados, esto permitió determinar la consistencia de cada uno de los ítems planteados. Posteriormente el cuestionario pudo ser aplicado a la muestra que se consideró adecuada.

2.5. Método de Análisis de datos

Para recoger los datos iniciales de la encuesta, se utilizó SPSS 24, a fin de procesar los datos y transformarlos en información, la cual se interpretó

mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos manteniendo la veracidad de los datos encontrados. Se realizó sumas de las dimensiones para posteriormente reagruparlas en tres niveles por medio de percentiles, lo que permitió obtener información más exacta respecto a la percepción de las dimensiones de estudio. Se utilizó tablas cruzadas y chi cuadrado para medir la relación entre las variables de estudio y de la misma forma se conjugaron sus dimensiones.

2.6. Aspectos Éticos

Se tuvo cuidado y consideración mantener la veracidad de los datos al momento de recolectar y procesar, por tal motivo los resultados e información producto de este estudio son veraces y guardan la confidencialidad de los encuestados o profesores participantes del estudio. Del mismo modo se respetó los derechos de propiedad intelectual, realizando las citas respectivas a lo largo de todo el trabajo.

III. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018

Tabla N° 2: Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018

		SATISFACCION			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION	MALA	10	10	1	21
		16,4%	16,4%	1,6%	34,4%
	REGULAR	12	7	5	24
		19,7%	11,5%	8,2%	39,3%
	BUENA	0	2	14	16
		0,0%	3,3%	23,0%	26,2%
Total		22	19	20	61

	36,1%	31,1%	32,8%	100,0%
--	-------	-------	-------	--------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 3: Prueba de Chi cuadrado entre motivación laboral y satisfacción laboral

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	32,170 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	36,408	4	0,000
Asociación lineal	20,392	1	0,000
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACIÓN: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 1: Determinar el nivel de percepción de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018

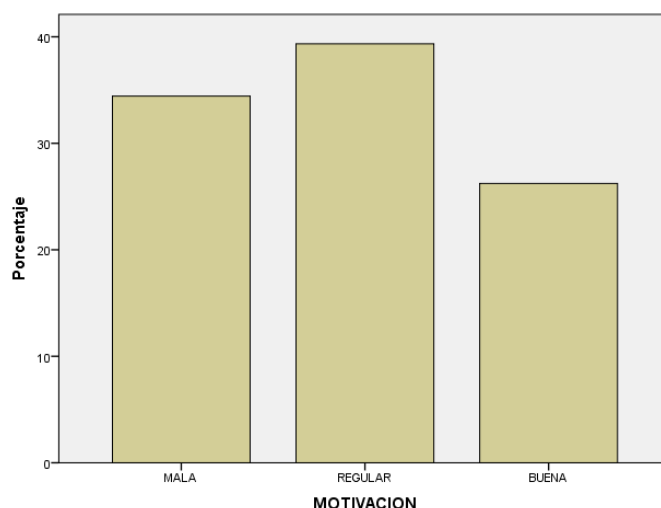
Tabla N° 4: Nivel de percepción de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018

	DOCENTES	
	N°	%
MALA	21	34,4
REGULAR	24	39,3
BUENA	16	26,2
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 39.30% (24) del personal docente percibe un regular nivel de motivación laboral, mientras que un 26.20% (16) percibe un buen nivel de motivación laboral

Figura N° 1: Nivel de percepción de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.



FUENTE: Tabla N° 4

OBJETIVO ESPECIFICO N° 1: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Motivación interna.**

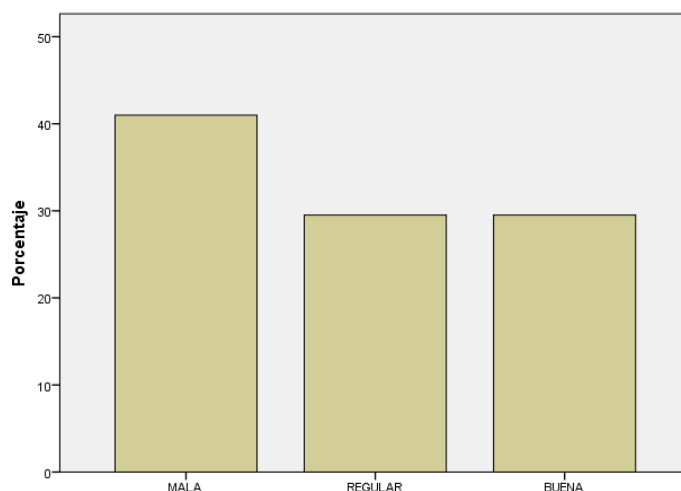
Tabla N° 5: Nivel de percepción de motivación interna del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSIÓN	
	N	%
MALA	25	41,0
REGULAR	18	29,5
BUENA	18	29,5
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 29.50% (18) del personal docente percibe un regular nivel de motivación interna, mientras que un 41.00% (25) percibe un mal nivel de motivación interna.

Figura N° 2: Nivel de percepción de la motivación interna del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 5

OBJETIVO ESPECIFICO N° 1: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la motivación laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Motivación externa.**

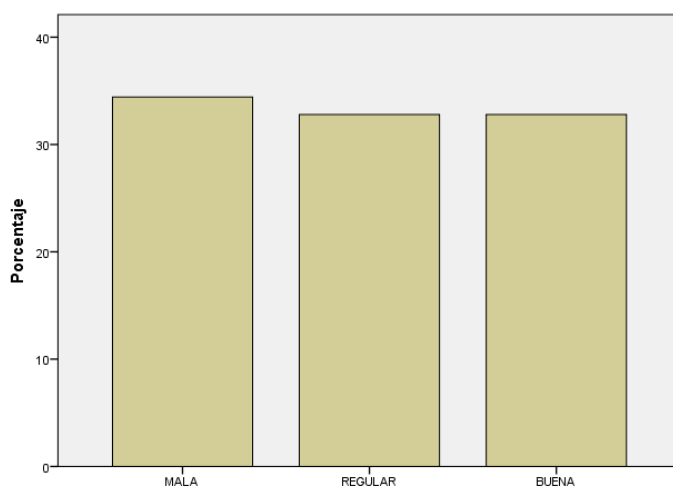
Tabla N° 6: Nivel de percepción de motivación externa del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSION	
	N	%
MALA	21	34,4
REGULAR	20	32,8
BUENA	20	32,8
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 32.80% (20) del personal docente percibe un regular nivel de motivación externa, mientras que un 34.40% (21) percibe un mal nivel de motivación externa.

Figura N° 3: Nivel de percepción de la motivación externa del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 6

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar el nivel de percepción de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

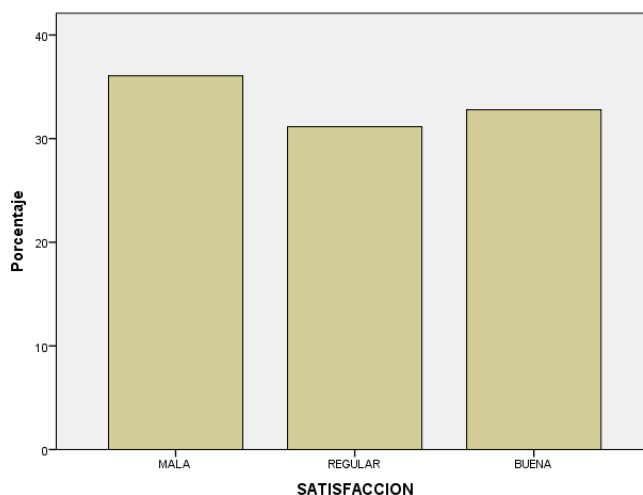
Tabla N° 7: Nivel de percepción de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DOCENTES	
	N°	%
MALA	22	36,1
REGULAR	19	31,1
BUENA	20	32,8
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 31.10% (19) del personal docente percibe un regular nivel de satisfacción laboral, mientras que un 36.10% (22) percibe un mal nivel de satisfacción laboral.

Figura N° 4: Nivel de percepción de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.



FUENTE: Tabla N° 7

OBJETIVO ESPECIFICO N° 2: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Relaciones interpersonales.**

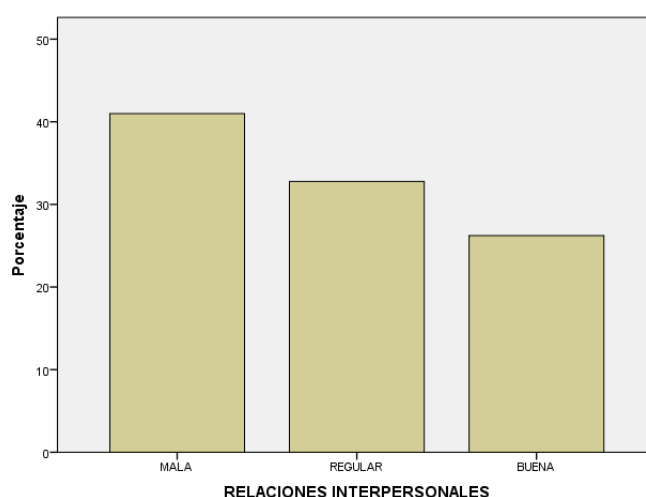
Tabla N° 8: Nivel de percepción de relaciones interpersonales del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSIÓN	
	N	%
MALA	25	41,0
REGULAR	20	32,8
BUENA	16	26,2
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 26.20% (16) del personal docente percibe un buen nivel de relaciones interpersonales, mientras que un 41.00% (25) percibe un mal nivel de relaciones interpersonales.

Figura N° 5: Nivel de percepción de relaciones interpersonales del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 8

OBJETIVO ESPECIFICO N° 2: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Remuneraciones y beneficios.**

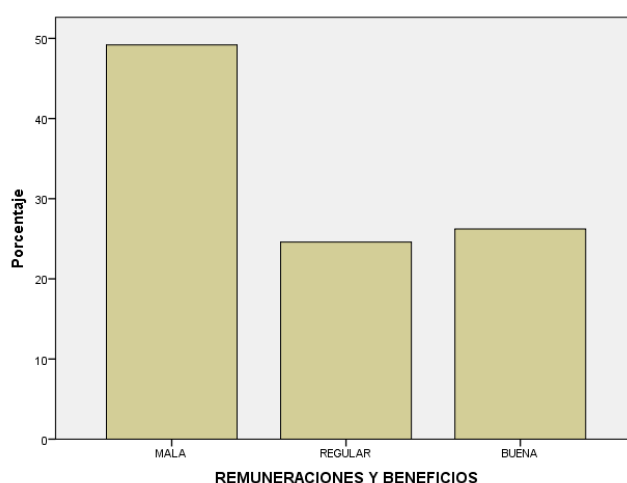
Tabla N° 9: Nivel de percepción de remuneraciones y beneficios del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSIÓN	
	N	%
MALA	30	49,2
REGULAR	15	24,6
BUENA	16	26,2
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 24.60% (15) del personal docente percibe un regular nivel de remuneraciones y beneficios, mientras que un 49.20% (30) percibe un mal nivel de remuneraciones y beneficios.

Figura N° 6: Nivel de percepción de remuneraciones y beneficios del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 9

OBJETIVO ESPECIFICO N° 2: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Condiciones físicas y materiales.**

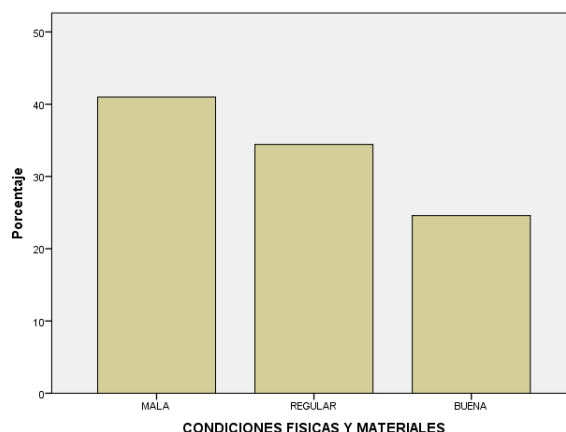
Tabla N° 10: Nivel de percepción de condiciones físicas y materiales del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSIÓN	
	N	%
MALA	25	41,0
REGULAR	21	34,4
BUENA	15	24,6
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 24.60% (15) del personal docente percibe un buen nivel sobre las condiciones físicas y materiales, mientras que un 41.00% (25) percibe un mal nivel de las condiciones físicas y materiales.

Figura N° 7: Nivel de percepción de condiciones físicas y materiales del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 10

OBJETIVO ESPECIFICO N° 2: Determinar el nivel de percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 – **Políticas y reglas.**

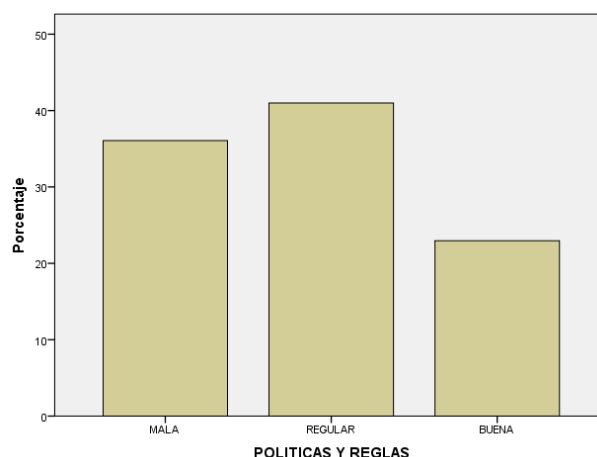
Tabla N° 11: Nivel de percepción de políticas y reglas del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018.

	DIMENSIÓN	
	N	%
MALA	22	36,0
REGULAR	25	41,0
BUENA	14	23,0
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: El 23.00% (14) del personal docente percibe un buen nivel de las políticas y reglas, mientras que un 41.00% (25) percibe un regular nivel de política y reglas.

Figura N° 8: Nivel de percepción de políticas y reglas del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018



FUENTE: Tabla N° 11

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación interna y relaciones interpersonales.**

Tabla N° 12: Relación entre motivación interna y relaciones interpersonales

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION INTERNA	MALA	13	9	3	25
		21,3%	14,8%	4,9%	41,0%
	REGULAR	7	6	5	18
		11,5%	9,8%	8,2%	29,5%
	BUENA	5	5	8	18
		8,2%	8,2%	13,1%	29,5%
Total		25	20	16	61
		41,0%	32,8%	26,2%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 13: Prueba de chi-cuadrado entre motivación interna y relaciones interpersonales

	Valor df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	5,967 ^a 4	0,202
Razón de verosimilitud	6,109 4	0,191
Asociación lineal	5,133 1	0,023
N de casos válidos	61	

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.202 que al ser mayor a 0.05 evidencia que no existe relación entre las dimensiones motivación interna y relaciones interpersonales.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación interna y remuneraciones y beneficios**

Tabla N° 14: Relación entre motivación interna y remuneraciones y beneficios

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION INTERNA	MALA	19	4	2	25
		31,1%	6,6%	3,3%	41,0%
	REGULAR	7	4	7	18
		11,5%	6,6%	11,5%	29,5%
	BUENA	4	7	7	18
		6,6%	11,5%	11,5%	29,5%
Total		30	15	16	61
		49,2%	24,6%	26,2%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 15: Prueba de chi-cuadrado entre motivación interna y remuneraciones y beneficios

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	14,359 ^a	4	0,006
Razón de verosimilitud	15,343	4	0,004
Asociación lineal	11,243	1	0,001
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.006 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación interna y remuneraciones y beneficios.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación interna y condiciones físicas y materiales**

Tabla N° 16: Relación entre motivación interna y condiciones físicas y materiales

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION INTERNA	MALA	11	10	4	25
		18,0%	16,4%	6,6%	41,0%
	REGULAR	7	6	5	18
		11,5%	9,8%	8,2%	29,5%
	BUENA	7	5	6	18
		11,5%	8,2%	9,8%	29,5%
Total		25	21	15	61
		41,0%	34,4%	24,6%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 17: Prueba de chi-cuadrado entre motivación interna y condiciones físicas y materiales

	Valor df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	1,941 ^a 4	0,747
Razón de verosimilitud	1,993 4	0,737
Asociación lineal	,873 1	0,350
N de casos válidos	61	

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.747 que al ser mayor a 0.05 evidencia que no existe relación entre las dimensiones motivación interna y condiciones físicas y materiales.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación interna y políticas y reglas**

Tabla N° 18: Relación entre motivación interna y políticas y reglas

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION INTERNA	MALA	14	10	1	25
		23,0%	16,4%	1,6%	41,0%
	REGULAR	2	10	6	18
		3,3%	16,4%	9,8%	29,5%
	BUENA	6	5	7	18
		9,8%	8,2%	11,5%	29,5%
Total		22	25	14	61
		36,1%	41,0%	23,0%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 19: Prueba de Chi cuadrado entre motivación interna y políticas y reglas

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	14,354 ^a	4	0,006
Razón de verosimilitud	16,742	4	0,002
Asociación lineal	6,962	1	0,008
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.006 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación interna y políticas y reglas.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación externa y relaciones interpersonales**

Tabla N° 20: Relación entre motivación externa y relaciones interpersonales

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION EXTERNA	MALA	14	7	0	21
		23,0%	11,5%	0,0%	34,4%
	REGULAR	11	3	6	20
		18,0%	4,9%	9,8%	32,8%
	BUENA	0	10	10	20
		0,0%	16,4%	16,4%	32,8%
Total		25	20	16	61
		41,0%	32,8%	26,2%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 21: Prueba de chi-cuadrado entre motivación externa y relaciones interpersonales

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	26,200 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	38,588	4	0,000
Asociación lineal	20,995	1	0,000
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y relaciones interpersonales.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación externa y remuneraciones y beneficios**

Tabla N° 22: Relación entre motivación externa y remuneraciones y beneficios

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION EXTERNA	MALA	20	1	0	21
		32,8%	1,6%	0,0%	34,4%
	REGULAR	10	7	3	20
		16,4%	11,5%	4,9%	32,8%
	BUENA	0	7	13	20
		0,0%	11,5%	21,3%	32,8%
Total		30	15	16	61
		49,2%	24,6%	26,2%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 23: Prueba de chi-cuadrado entre motivación externa y remuneraciones y beneficios

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	41,948 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	53,609	4	0,000
Asociación lineal	36,745	1	0,000
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y remuneraciones y beneficios.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación externa y condiciones físicas y materiales**

Tabla N° 24: Relación entre motivación externa y condiciones físicas y materiales

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION EXTERNA	MALA	11	9	1	21
		18,0%	14,8%	1,6%	34,4%
	REGULAR	13	5	2	20
		21,3%	8,2%	3,3%	32,8%
	BUENA	1	7	12	20
		1,6%	11,5%	19,7%	32,8%
Total		25	21	15	61
		41,0%	34,4%	24,6%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 25: Prueba de chi-cuadrado entre motivación externa y condiciones físicas y materiales

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	26,038 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	28,683	4	0,000
Asociación lineal	16,569	1	0,000
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y condiciones físicas y materiales.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la relación de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018 - **Relación entre motivación externa y políticas y reglas**

Tabla N° 26: Relación entre motivación externa y políticas y reglas

		DIMENSIONES			Total
		MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION EXTERNA	MALA	15	6	0	21
		24,6%	9,8%	0,0%	34,4%
	REGULAR	7	10	3	20
		11,5%	16,4%	4,9%	32,8%
	BUENA	0	9	11	20
		0,0%	14,8%	18,0%	32,8%
Total		22	25	14	61
		36,1%	41,0%	23,0%	100,0%

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Tabla N° 27: Prueba de chi-cuadrado entre motivación externa y políticas y reglas

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	30,087 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	38,087	4	0,000
Asociación lineal	28,031	1	0,000
N de casos válidos	61		

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

INTERPRETACION: La prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y políticas y reglas.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Sánchez (2016), encontró mediante el coeficiente de Pearson que los trabajadores administrativos de la red de salud de la ciudad de Chimbote, evidenciaban una relación entre motivación y satisfacción laboral significativamente alta con un 0.901. En concordancia con esto se encontró mediante el uso de tablas cruzadas, que si existe relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral según la tabla N° 3, al arrojar una significancia de 0.00, la cual es menor al nivel de significancia límite de 0.05.

4.2. La motivación es uno de los factores en los que se requiere mucha atención pues si no se entiende como motivar a un empleado y comprender el comportamiento de este, no será nada fácil lograr utilizar de la mejor manera sus capacidades. Así lo entiende Koontz y Weihrich (2007), pues al “*decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que hacen lo que creen que satisfará esos impulsos y deseos e inducirá a los subordinados a actuar de la manera deseada*” (p.284). En contraste a ello, se muestra que en la I.E.P Jesús Maestro, como se evidencia en la tabla N° 4, el 39.30% (24) del personal

docente percibe un regular nivel de motivación laboral, mientras que un 26.20% (16) percibe un buen nivel de motivación laboral y el 34.40% (21) percibe una mala motivación laboral, datos que en el corto y mediano plazo podrían generar problemas a la organización y se contraponen con la teoría vertida por Koontz y Weihrich.

4.3. Rodríguez (2015), encontró en el personal de enfermería del hospital Eleazar Guzmán Barrón que el 54.2% de las enfermeras presentó un alto grado de satisfacción laboral y el 45.8% un bajo grado. En contraste a eso se obtuvo que el 36.10% (22) del personal docente percibe un mal nivel de satisfacción laboral, mientras que un 31,1% (19) del personal docente percibe un regular nivel de satisfacción laboral y solo un 32.80% (20) del personal docente percibe un buen nivel de satisfacción laboral, evidenciado en la tabla N° 7.

4.4. Respecto a las diversas conjugaciones de las dimensiones de las variables motivación laboral y satisfacción laboral, se pudo determinar según los datos obtenidos que: La relación entre las dimensiones, motivación interna y relaciones interpersonales, expresada en la tabla N° 13, evidencia que no existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación interna y remuneraciones y beneficios, expresada en la tabla N° 15, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación interna y condiciones físicas y materiales, expresada en la tabla N° 17, evidencia que no existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación interna y políticas y reglas, expresada en la tabla N° 19, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación externa y relaciones interpersonales, expresada en la tabla N° 21, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación externa y remuneraciones y beneficios, expresada en la tabla N° 23, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación externa y condiciones físicas y materiales, expresada en la tabla N° 25, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones. La relación entre las dimensiones, motivación externa y políticas y reglas,

expresada en la tabla N° 27, evidencia que si existe relación entre dichas dimensiones.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se concluyó según lo indica la tabla N° 3, debido a que la prueba chi cuadrado arrojó una significancia de 0.00 que al ser menor que 0.05, nos permite aceptar la hipótesis alterna confirmando la relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro.
- 5.2.** Se concluyó que la percepción que se tiene respecto a la motivación laboral del personal docente se encuentra mayoritariamente en un nivel regular con un 39.30% (24) tal como lo expresa la tabla N° 4. Cabe decir que la dimensión motivación interna, según lo expresado en la tabla N° 5, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 41% (25), por otro lado la dimensión motivación externa, según lo expresado en la tabla N° 6, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 34.40% (21).
- 5.3.** Se concluyó que la percepción que se tiene respecto a la satisfacción laboral del personal docente se encuentra mayoritariamente en un nivel malo con un 36.10% (22) tal como lo expresa la tabla N° 7. Cabe decir que la dimensión

relaciones interpersonales, según lo expresado en la tabla N° 8, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 41% (25), por otro lado la dimensión motivación remuneraciones y beneficios, según lo expresado en la tabla N° 9, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 49.20% (30), también la dimensión condiciones físicas y materiales, según lo expresado en la tabla N° 10, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 41% (25), finalmente la dimensión políticas y reglas, según lo expresado en la tabla N° 11, se encuentra mayormente en un nivel regular con un 41% (25).

5.4. Se concluyó que la alteración de la dimensión motivación interna, alteraría de similar forma las dimensiones remuneraciones y beneficios y políticas y reglas, tal como lo expresan las tablas N° 15 y 19 respectivamente, debido a que la prueba chi-cuadrado mostró una significancia de 0.006 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación interna y remuneraciones y beneficios y políticas y reglas. La alteración de la dimensión motivación externa, alteraría de similar forma la dimensión relaciones interpersonales, tal como lo expresa la tabla N° 21, debido a que la prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y relaciones interpersonales. La alteración de la dimensión motivación externa, alteraría de similar forma la dimensión remuneraciones y beneficios, tal como lo expresa la tabla N° 23, debido a que la prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y remuneraciones y beneficios. La alteración de la dimensión motivación externa, alteraría de similar forma la dimensión condiciones físicas y materiales, tal como lo expresa la tabla N° 25, debido a que la prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y condiciones físicas y materiales. Finalmente la alteración de la dimensión motivación externa, alteraría de similar forma la dimensión políticas y reglas, tal como lo expresa la tabla N° 27, debido a que la prueba chi-cuadrado muestra una significancia de 0.00 que al ser menor a 0.05 evidencia que si existe relación entre las dimensiones motivación externa y políticas y reglas.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Se recomienda a la administración de la I.E.P. Jesús Maestro implementar estrategias de motivación dirigidas al personal docente a fin de generar en ellos una mayor motivación interna, por medio de charlas motivacionales buscando lograr que comprendan la importancia de su labor, ya que la mayoría del personal docente evidencian una mala motivación interna.
- 6.2.** Se recomienda a la administración de la I.E.P. Jesús Maestro que se eviten los descuentos por tardanzas y en su lugar aplicar otro tipo de estrategia a modo de persuasión que tenga mayor aceptación entre el personal docente, del mismo modo podría evaluarse alguna especie de beneficio para el personal docente, debido a la tendencia negativa de motivación externa.
- 6.3.** Se recomienda a la administración de la I.E.P. Jesús Maestro verificar el estado de la infraestructura del aula, procurando hacerla más cómoda, debido a lo obtenido en la tabla N° 10, debido a que se percibe un mal nivel de condiciones físicas y materiales, cabe decir que algunos enseres del colegio ya tiene cierto tiempo sin renovar.

- 6.4.** Se recomienda a la administración de la I.E.P. Jesús Maestro aplicar estrategias de grupo debido a que la mayoría el personal docente considera como malas las relaciones interpersonales, por lo que es necesario generar el sentimiento de cohesión entre los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alva, F. y Domínguez, D. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. doi:https://doi.org/10.21895/in_cres.v6i1.818

Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson.

Carrasco, V. (2015). *Vinculación entre la satisfacción laboral y la motivación del personal administrativo de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A.- Chiclayo* (Tesis de licenciatura) Universidad señor de Sipan, Chiclayo. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/531>

Charaja, I. y Mamani, G. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. Recuperado en 17 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8a ed. México: MacGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a ed. México: MacGraw-Hill.

Dávila, L. (2013). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camana - Caraveli*. (Tesis de licenciatura) Universidad católica de Santa María, Arequipa. Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3776/76.0218.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, G. y Gonzales, H. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrotransportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015* (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1432/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf

Hernández, H. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, (108), 69-80.

Hernández, S y Baptista, L. (2014). *“Metodología de la investigación”*. 6a ed. México: MacGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. 7ª ed. México: MacGraw-Hill.

Lacayo, F. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. (Tesis de licenciatura) Guatemala

de la Asunción. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>

Mino, A. y Zavaleta, L. (2015). Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. *In Crescendo*, 6(1), 103-119. doi:https://doi.org/10.21895/in_cres.v6i1.819

Moya M. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica* (Tesis de licenciatura) Universidad de Cantabria, Santander. Recuperado de: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mi%20er%20S.pdf?sequence=1>

Peña, C., Olloqui, L., y Aguilar, F. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. 6 (3), pp. 115-128 (2013). Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2157062>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª ed. México: Pearson

Rodríguez F. (2015). *Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote 2014*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional del Santa, Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/1903/27205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez P. N. (2016). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo*, 6(2), 77-88. doi:https://doi.org/10.21895/in_cres.v6i2.1119

Zavala, F. (2014). “*Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*”. (Tesis de maestría) Instituto Politécnico Nacional, México D. F. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXO 1: PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

PREGUNTA GENERAL 1: EDAD

Tabla N° 28: EDAD

	Frecuencia %	
21	2	3,3
22	1	1,6
23	2	3,3
25	3	4,9
26	2	3,3
27	2	3,3
28	6	9,8
29	5	8,2
30	4	6,6
31	2	3,3
32	1	1,6
33	3	4,9
35	4	6,6
36	1	1,6
37	1	1,6
38	1	1,6
39	2	3,3
40	6	9,8
41	3	4,9
42	1	1,6

44	1	1,6
45	3	4,9
47	1	1,6
50	1	1,6
51	1	1,6
52	2	3,3
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

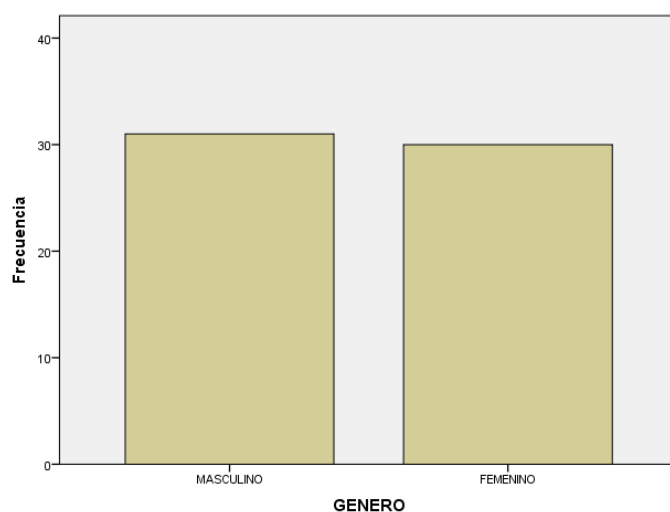
PREGUNTA GENERAL 2: GÉNERO

Tabla N° 29: GÉNERO

		Frecuencia%
MASCULINO	31	50,8
FEMENINO	30	49,2
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 9: Género



FUENTE: Tabla N° 29

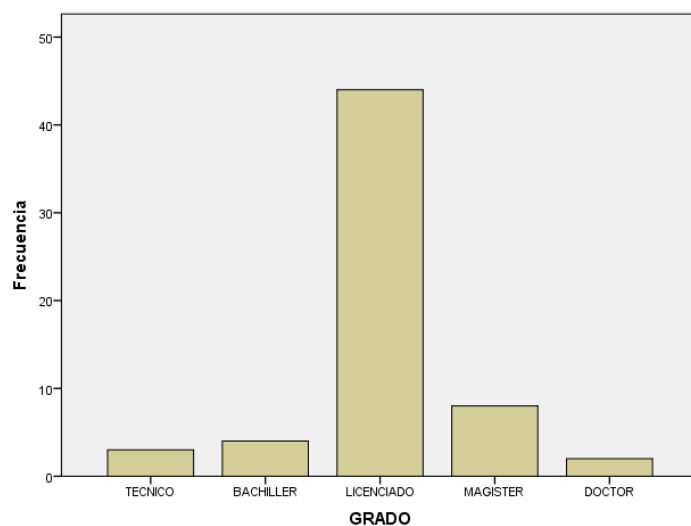
PREGUNTA GENERAL 3: GRADO ACADÉMICO

Tabla N° 30: Grado Académico

	DOCENTES	
	N	%
TECNICO	3	4,9
BACHILLER	4	6,6
LICENCIADO	44	72,1
MAGISTER	8	13,1
DOCTOR	2	3,3
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 10: Grado Académico



FUENTE: Tabla N° 30

Pregunta 1: Opinión de los docentes encuestados sobre su trabajo si representa un reto constante, el cual siempre los mantiene en continuo aprendizaje.

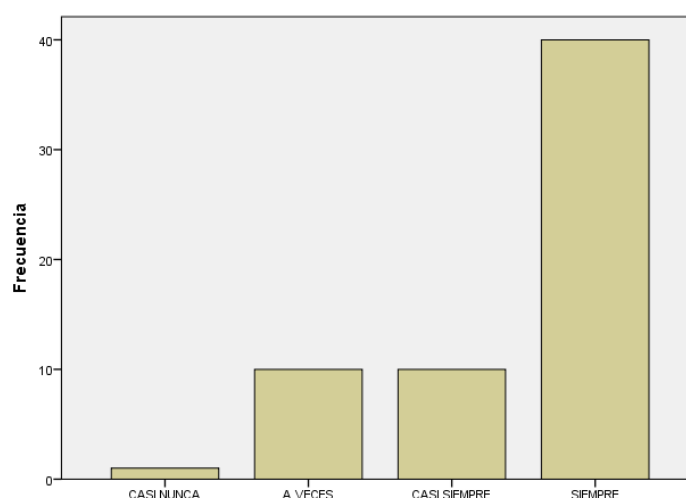
Tabla N° 31: Opinión de mi trabajo si representa un reto constante, el cual siempre me mantiene en continuo aprendizaje.

	DOCENTES	
	N	%
CASI NUNCA	1	1,6
A VECES	10	16,4
CASI SIEMPRE	10	16,4
SIEMPRE	40	65,6

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 11: Opinión de mi trabajo si representa un reto constante, el cual siempre me mantiene en continuo aprendizaje.



FUENTE: Tabla N° 31

Pregunta 2: Opinión de los docentes encuestados sobre si de su capacitación depende la calidad de su trabajo, es esencial seguir preparándose y tienen todas las ganas de seguir mejorando.

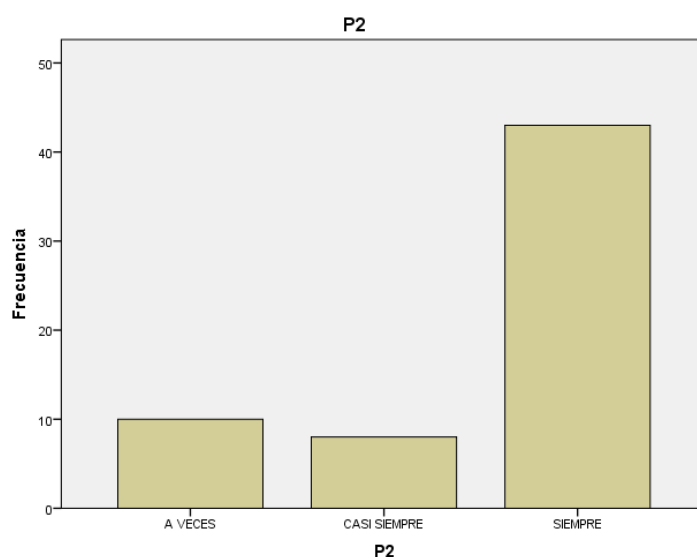
Tabla N° 32: Opinión de los docentes encuestados sobre si de su capacitación depende la calidad de su trabajo, es esencial seguir preparándose y tienen todas las ganas de seguir mejorando.

		DOCENTES	
		N	%
Válido	A VECES	10	16,4
	CASI SIEMPRE	8	13,1
	SIEMPRE	43	70,5

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 12: Opinión de los docentes encuestados sobre si de su capacitación depende la calidad de su trabajo, es esencial seguir preparándose y tienen todas las ganas de seguir mejorando.



FUENTE: Tabla N° 32

Pregunta 3: Opinión de los docentes encuestados sobre la pasión que poseen a pesar de no ser una carrera fácil y esta organización les permite desarrollarla.

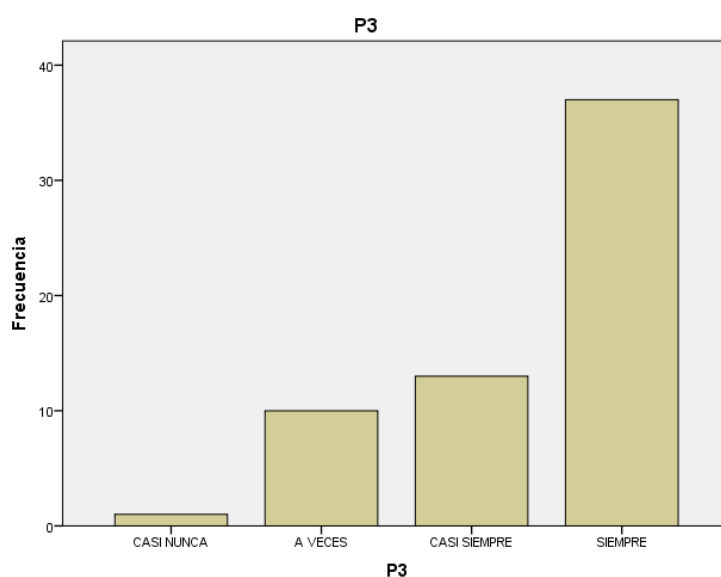
Tabla N° 33: Opinión de los docentes encuestados sobre la pasión que poseen a pesar de no ser una carrera fácil y esta organización les permite desarrollarla.

		DOCENTES	
		N	%
Válido	CASI NUNCA	1	1,6
	A VECES	10	16,4
	CASI SIEMPRE	13	21,3

SIEMPRE	37	60,7
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 13: Opinión de los docentes encuestados sobre la pasión que poseen a pesar de no ser una carrera fácil y esta organización les permite desarrollarla.



FUENTE: Tabla N° 33

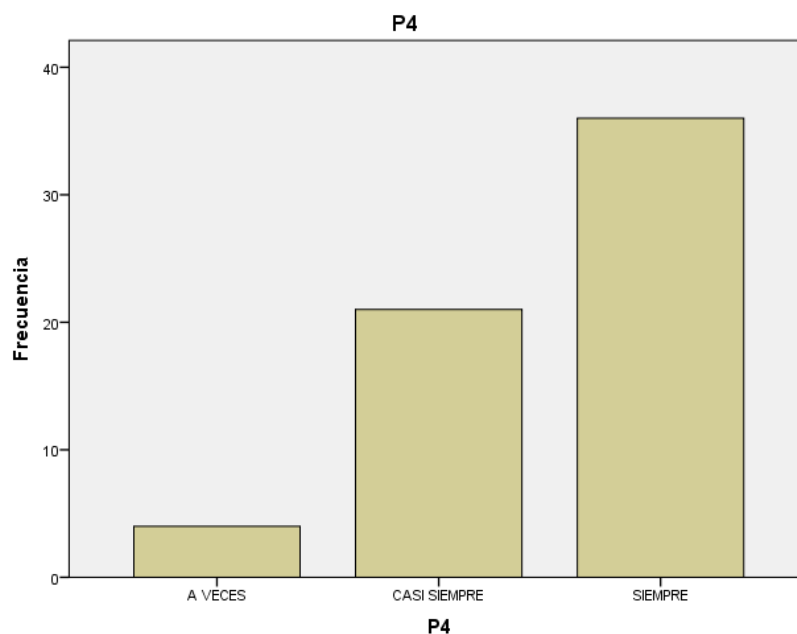
Pregunta 4: Opinión de los docentes encuestados sobre si formar personas representa una gran responsabilidad la que asumen con mucho gusto.

Tabla N° 34: Opinión de los docentes encuestados sobre si formar personas representa una gran responsabilidad la que asumen con mucho gusto.

DOCENTES			
		N	%
Válido	A VECES	4	6,6
	CASI SIEMPRE	21	34,4
	SIEMPRE	36	59,0
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 14: Opinión de los docentes encuestados sobre si formar personas representa una gran responsabilidad la que asumen con mucho gusto.



FUENTE: Tabla N° 34

Pregunta 5: Opinión de los docentes encuestados sobre si su esfuerzo dentro de esta organización es valiosa y de si su trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.

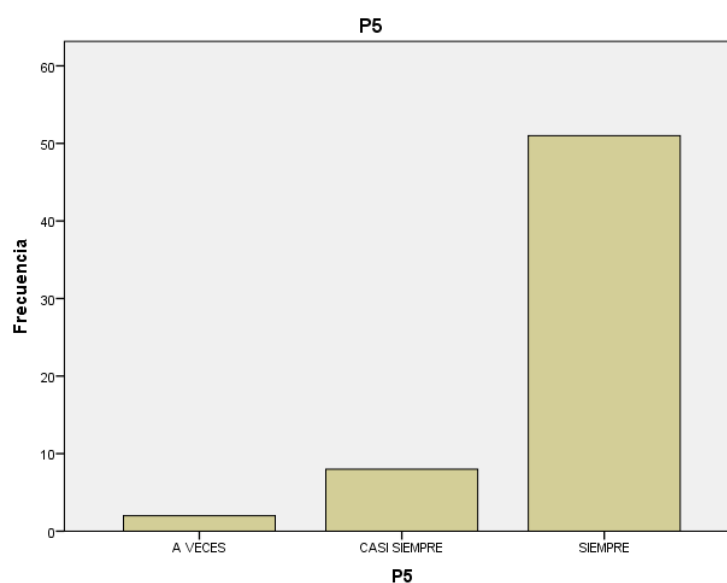
Tabla N° 35: Opinión de los docentes encuestados sobre si su esfuerzo dentro de esta organización es valiosa y de si su trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.

DOCENTES			
		N	%
Válido	A VECES	2	3,3

CASI SIEMPRE	8	13,1
SIEMPRE	51	83,6
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 15: Opinión de los docentes encuestados sobre si su esfuerzo dentro de esta organización es valiosa y de si su trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.



FUENTE: Tabla N° 35

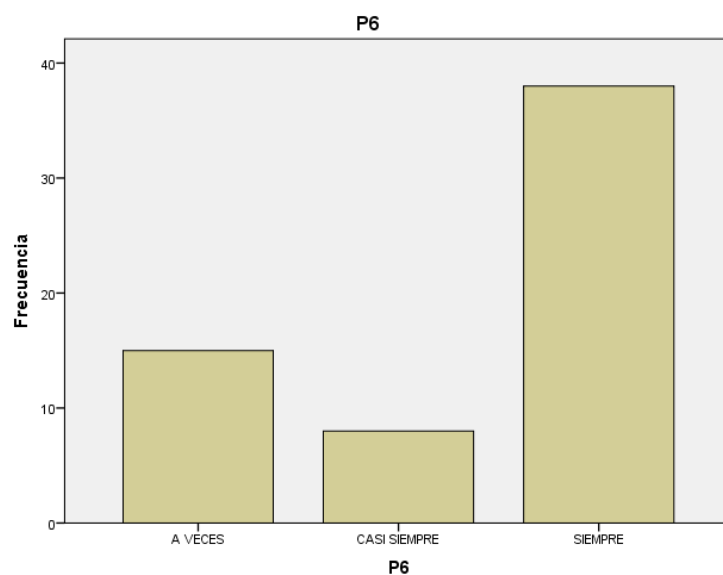
Pregunta 6: Opinión de los docentes encuestados sobre si no les importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.

Tabla N° 36: Opinión de los docentes encuestados sobre si no les importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.

		N	%
Válido	A VECES	15	24,6
	CASI SIEMPRE	8	13,1
	SIEMPRE	38	62,3
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 16: *Opinión de los docentes encuestados sobre si no les importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.*



FUENTE: Tabla N° 36

Pregunta 7: Opinión de los docentes encuestados sobre su puesta en práctica en el trabajo de todas sus habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos a lo largo de sus vidas y carreras.

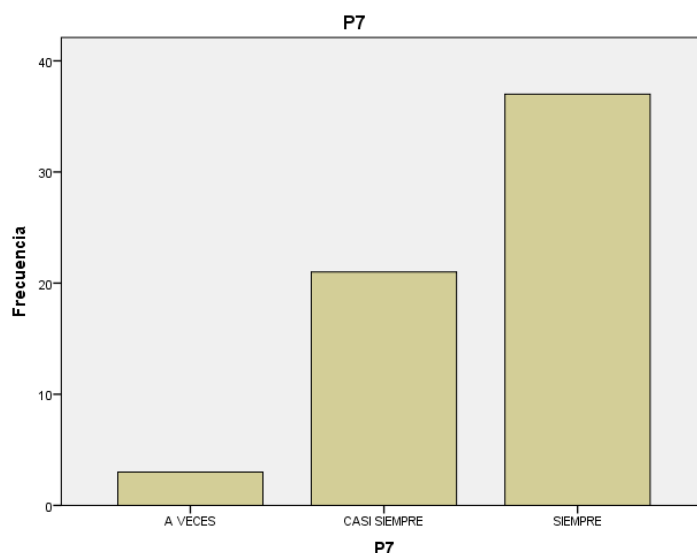
Tabla N° 37: *Opinión de los docentes encuestados sobre su puesta en práctica en el trabajo de todas sus habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos a lo largo de sus vidas y carreras.*

	N	%
Válido A VECES	3	4,9

CASI SIEMPRE	21	34,4
SIEMPRE	37	60,7
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 17: *Opinión de los docentes encuestados sobre su puesta en práctica en el trabajo de todas sus habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos a lo largo de sus vidas y carreras.*



FUENTE: Tabla N° 37

Pregunta 8: Opinión de los docentes encuestados sobre su desanimo al no obtener los resultados esperados, si les desanima o al contrario, deben seguir mejorando para obtener mejores resultados.

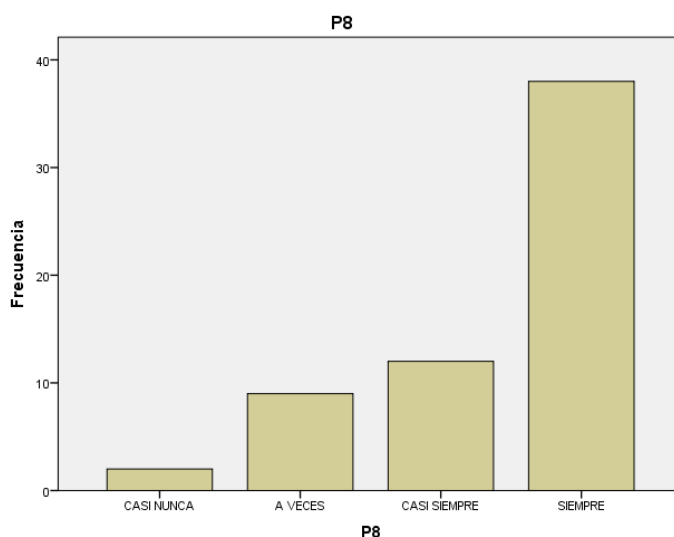
Tabla N° 38: *Opinión de los docentes encuestados sobre su desanimo al no obtener los resultados esperados, si les desanima o al contrario, deben seguir mejorando para obtener mejores resultados.*

	N	%
Válido CASI NUNCA	2	3,3

A VECES	9	14,8
CASI SIEMPRE	12	19,7
SIEMPRE	38	62,3
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 18: Opinión de los docentes encuestados sobre su desanimo al no obtener los resultados esperados, si les desanima o al contrario, deben seguir mejorando para obtener mejores resultados.



FUENTE: Tabla N° 38

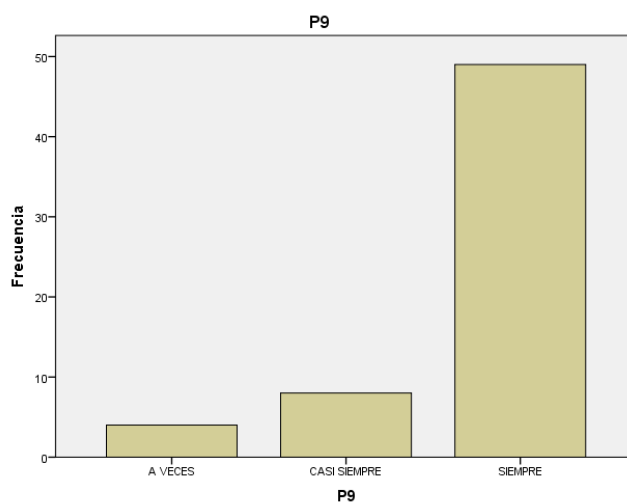
Pregunta 9: Opinión de los docentes encuestados sobre si les gusta destacar en su trabajo.

Tabla N° 39: Opinión de los docentes encuestados sobre si les gusta destacar en su trabajo.

		N	%
Válido	A VECES	4	6,6
	CASI SIEMPRE	8	13,1
	SIEMPRE	49	80,3
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 19: Opinión de los docentes encuestados sobre si les gusta destacar en su trabajo.



FUENTE: Tabla N° 39

Pregunta 10: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización les hace sentir que son parte importante de ella.

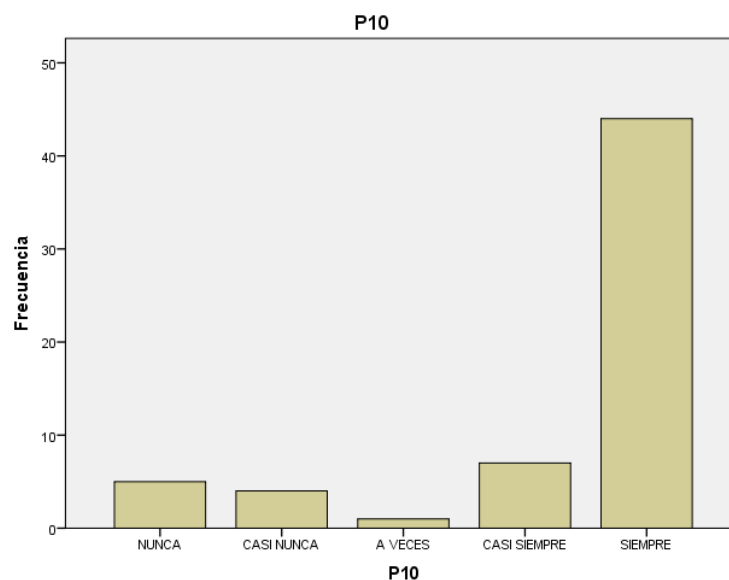
Tabla N° 40: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización les hace sentir que son parte importante de ella.

		N	%
Válido	NUNCA	5	8,2
	CASI NUNCA	4	6,6
	A VECES	1	1,6
	CASI SIEMPRE	7	11,5

SIEMPRE	44	72,1
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 20: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización les hace sentir que son parte importante de ella.



FUENTE: Tabla N° 40

Pregunta 11: Opinión de los docentes encuestados sobre si se inclinaron en trabajar en esta organización, porque es la que les brindó mejores opciones de promoción.

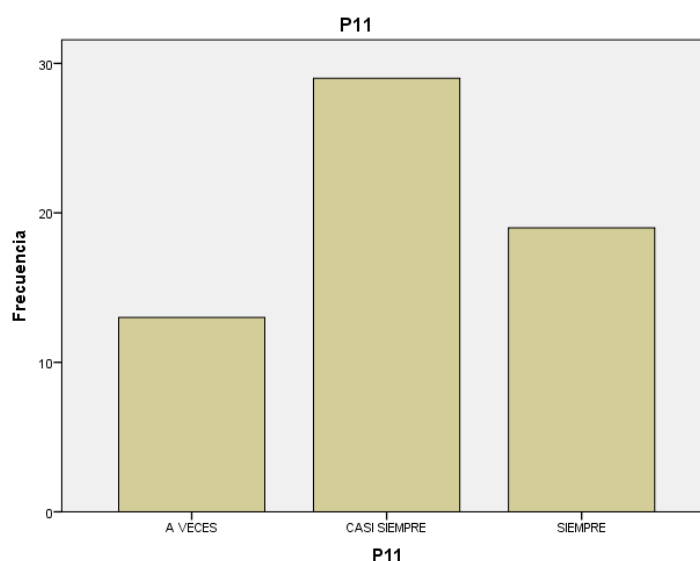
Tabla N° 41: Opinión de los docentes encuestados sobre si se inclinaron en trabajar en esta organización, porque es la que les brindó mejores opciones de promoción.

		N	%
Válido	A VECES	13	21,3
	CASI SIEMPRE	29	47,5
	SIEMPRE	19	31,1

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 21: Opinión de los docentes encuestados sobre si se inclinaron en trabajar en esta organización, porque es la que les brindó mejores opciones de promoción.



FUENTE: Tabla N° 41

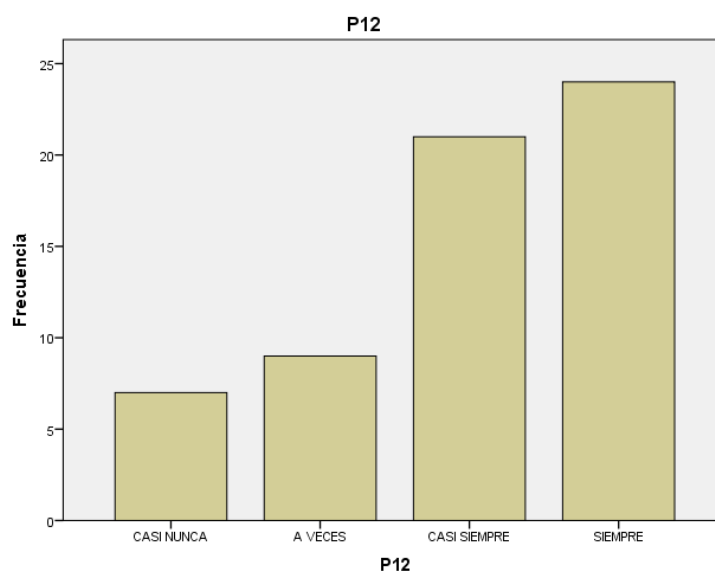
Pregunta 12: Opinión de los docentes encuestados sobre si esta organización les permite desarrollar su trabajo con libertad sin limitar su creatividad.

Tabla N° 42: Opinión de los docentes encuestados sobre si esta organización les permite desarrollar su trabajo con libertad sin limitar su creatividad.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	7	11,5
	A VECES	9	14,8
	CASI SIEMPRE	21	34,4
	SIEMPRE	24	39,3
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 22: Opinión de los docentes encuestados sobre si esta organización les permite desarrollar su trabajo con libertad sin limitar su creatividad.



FUENTE: Tabla N° 42

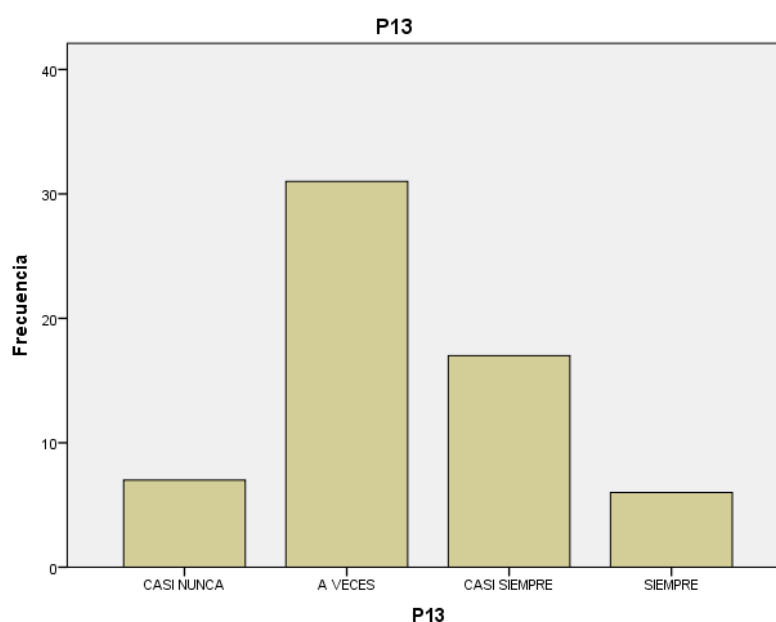
Pregunta 13: Opinión de los docentes encuestados sobre si el sueldo que perciben es justo, lo que les permite enfocarse en su trabajo.

Tabla N° 43: Opinión de los docentes encuestados sobre si el sueldo que perciben es justo, lo que les permite enfocarse en su trabajo.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	7	11,5
	A VECES	31	50,8
	CASI SIEMPRE	17	27,9
	SIEMPRE	6	9,8
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 23: Opinión de los docentes encuestados sobre si el sueldo que perciben es justo, lo que les permite enfocarse en su trabajo.



FUENTE: Tabla N° 43

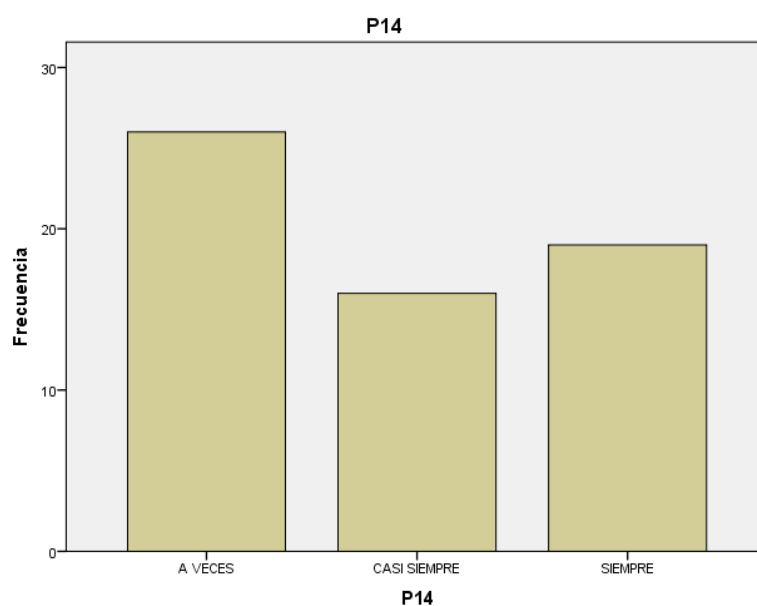
Pregunta 14: Opinión de los docentes encuestados sobre si el horario de trabajo que les brinda esta organización se ajusta a sus necesidades, si facilita su trabajo y sus actividades fuera del mismo.

Tabla N° 44: Opinión de los docentes encuestados sobre si el horario de trabajo que les brinda esta organización se ajusta a sus necesidades, si facilita su trabajo y sus actividades fuera del mismo.

		N	%
Válido	A VECES	26	42,6
	CASI SIEMPRE	16	26,2
	SIEMPRE	19	31,1
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 24: Opinión de los docentes encuestados sobre si el horario de trabajo que les brinda esta organización se ajusta a sus necesidades, si facilita su trabajo y sus actividades fuera del mismo.



FUENTE: Tabla N° 44

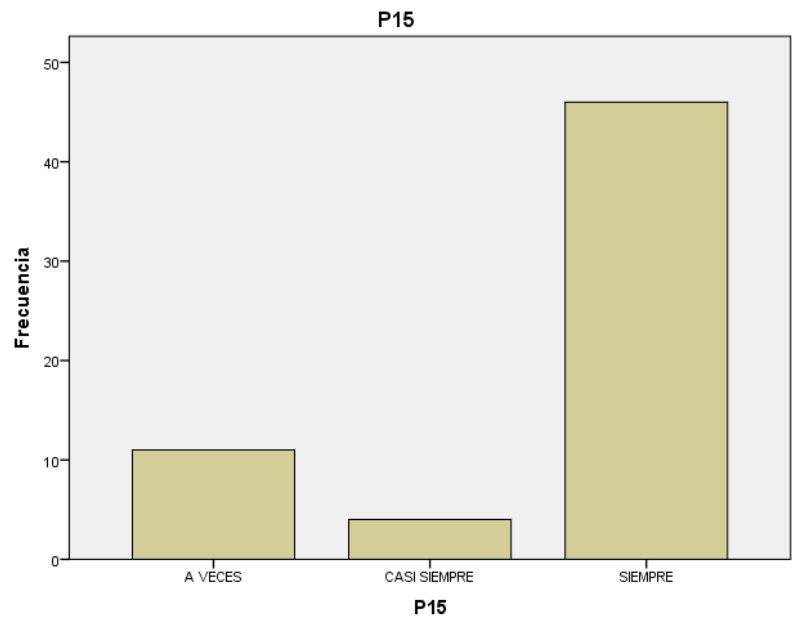
Pregunta 15: Opinión de los docentes encuestados sobre la preferencia para trabajar en un aula iluminada y cómoda.

Tabla N° 45: Opinión de los docentes encuestados sobre la preferencia para trabajar en un aula iluminada y cómoda.

		N	%
Válido	A VECES	11	18,0
	CASI SIEMPRE	4	6,6
	SIEMPRE	46	75,4
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 25: Opinión de los docentes encuestados sobre la preferencia para trabajar en un aula iluminada y cómoda.



FUENTE: Tabla N° 45

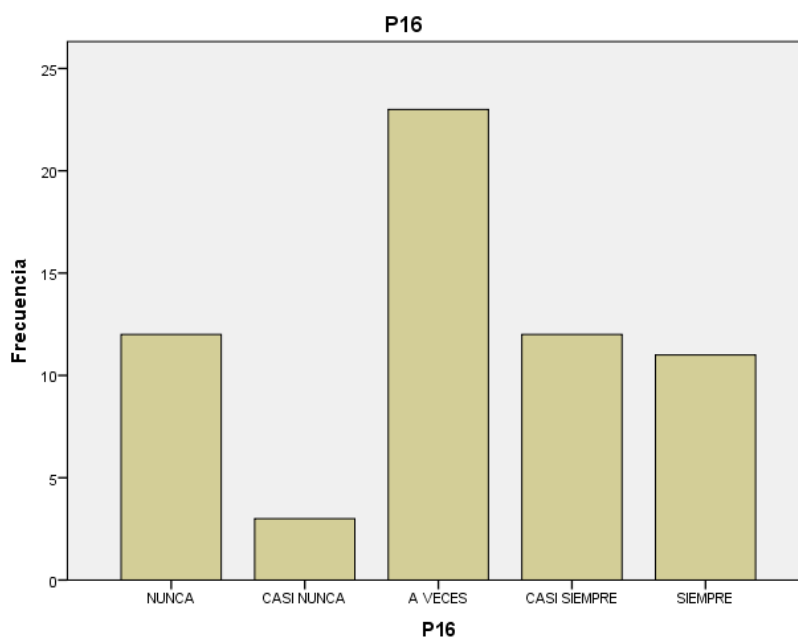
Pregunta 16: Opinión de los docentes encuestados sobre si la cantidad de alumnos que manejan por aula evita que se estresen.

Tabla N° 46: Opinión de los docentes encuestados sobre si la cantidad de alumnos que manejan por aula evita que se estresen.

		N	%
Válido	NUNCA	12	19,7
	CASI NUNCA	3	4,9
	A VECES	23	37,7
	CASI SIEMPRE	12	19,7
	SIEMPRE	11	18,0
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 26: Opinión de los docentes encuestados sobre si la cantidad de alumnos que manejan por aula evita que se estresen.



FUENTE: Tabla N° 46

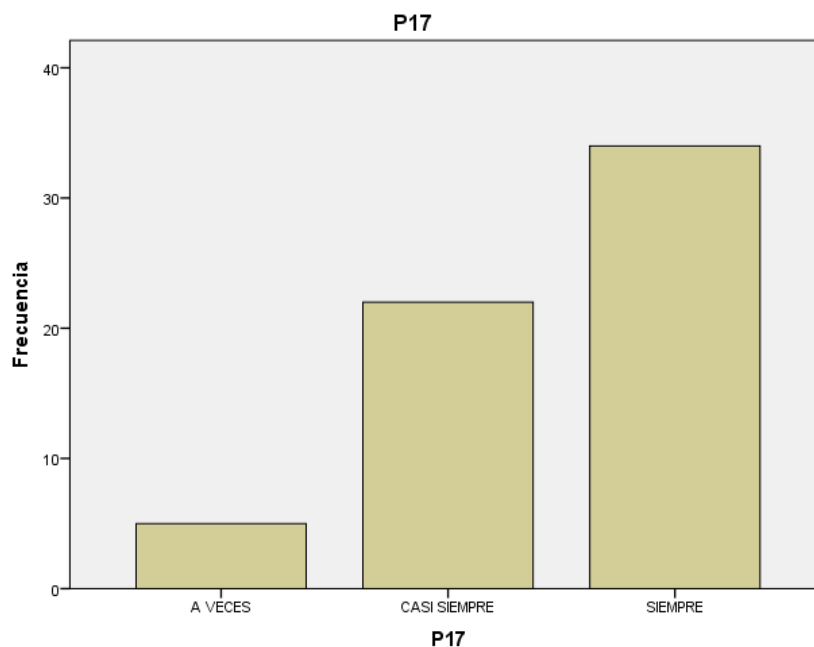
Pregunta 17: Opinión de los docentes encuestados sobre si llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.

Tabla N° 47: Opinión de los docentes encuestados sobre si llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.

		N	%
Válido	A VECES	5	8,2
	CASI SIEMPRE	22	36,1
	SIEMPRE	34	55,7
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 27: Opinión de los docentes encuestados sobre si llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.



FUENTE: Tabla N° 47

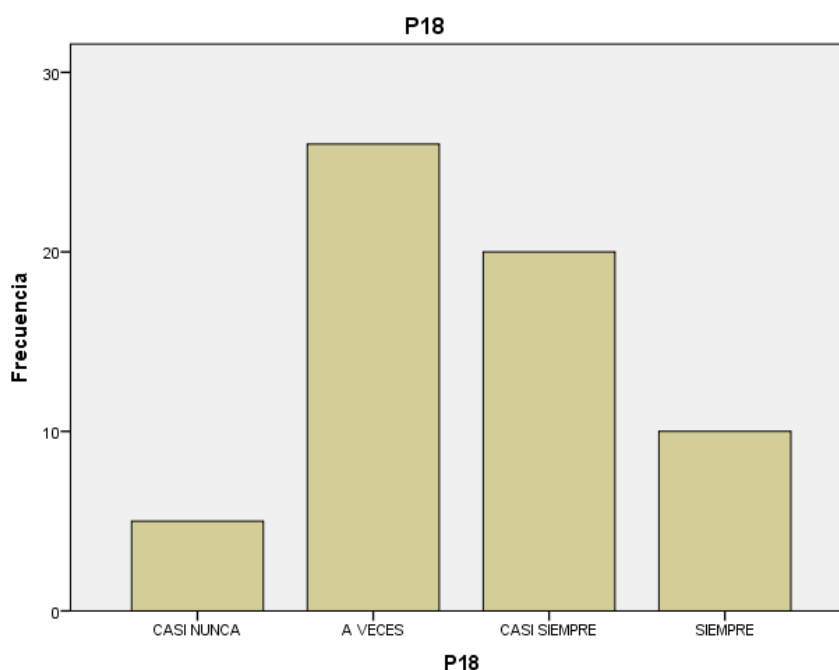
Pregunta 18: Opinión de los docentes encuestados sobre si se le reconoce de una manera sutil y adecuada cuando logran buenos resultados.

Tabla N° 48: Opinión de los docentes encuestados sobre si se le reconoce de una manera sutil y adecuada cuando logran buenos resultados.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	5	8,2
	A VECES	26	42,6
	CASI SIEMPRE	20	32,8
	SIEMPRE	10	16,4
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 28: Opinión de los docentes encuestados sobre si se le reconoce de una manera sutil y adecuada cuando logran buenos resultados.



FUENTE: Tabla N° 48

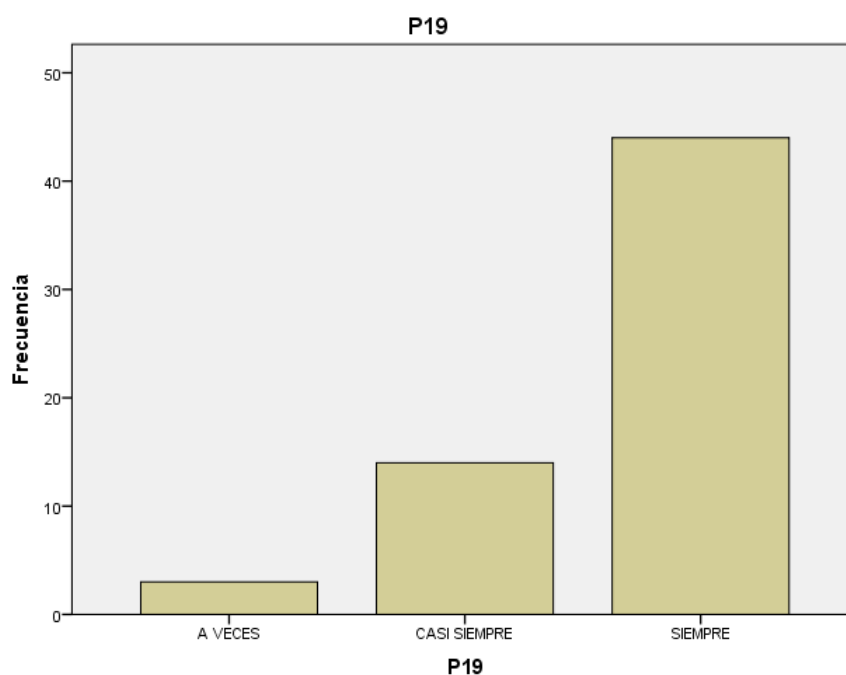
Pregunta 19: Opinión de los docentes encuestados sobre si los resultados de sus alumnos hacen que su trabajo valga la pena.

Tabla N° 49: Opinión de los docentes encuestados sobre si los resultados de sus alumnos hacen que su trabajo valga la pena.

		N	%
Válido	A VECES	3	4,9
	CASI SIEMPRE	14	23,0
	SIEMPRE	44	72,1
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 29: Opinión de los docentes encuestados sobre si los resultados de sus alumnos hacen que su trabajo valga la pena.



FUENTE: Tabla N° 49

Pregunta 20: Opinión de los docentes encuestados sobre si en esta organización se percibe un liderazgo efectivo del jefe superior.

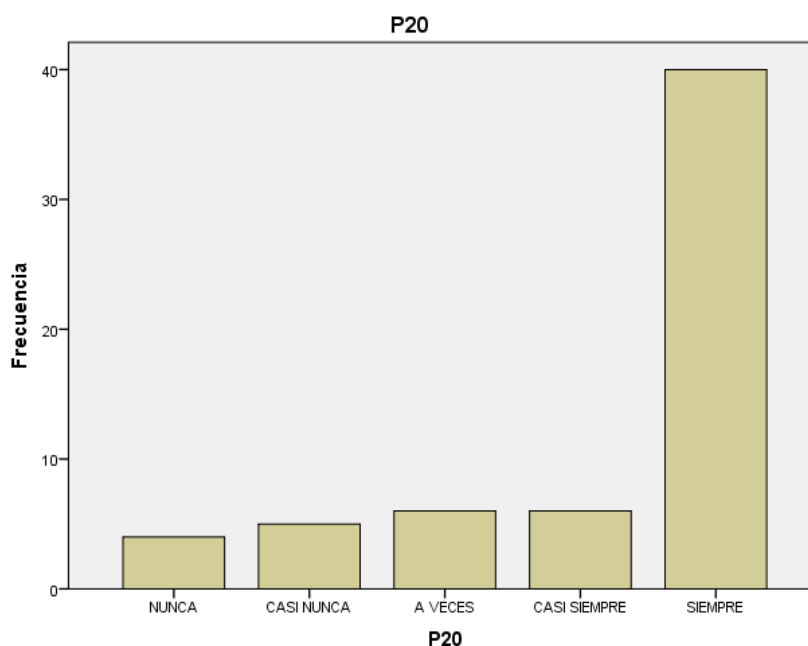
Tabla N° 50: Opinión de los docentes encuestados sobre si en esta organización se percibe un liderazgo efectivo del jefe superior.

		N	%
Válido	NUNCA	4	6,6
	CASI NUNCA	5	8,2
	A VECES	6	9,8
	CASI SIEMPRE	6	9,8
	SIEMPRE	40	65,6

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 30: Opinión de los docentes encuestados sobre si en esta organización se percibe un liderazgo efectivo del jefe superior.



FUENTE: Tabla N° 50

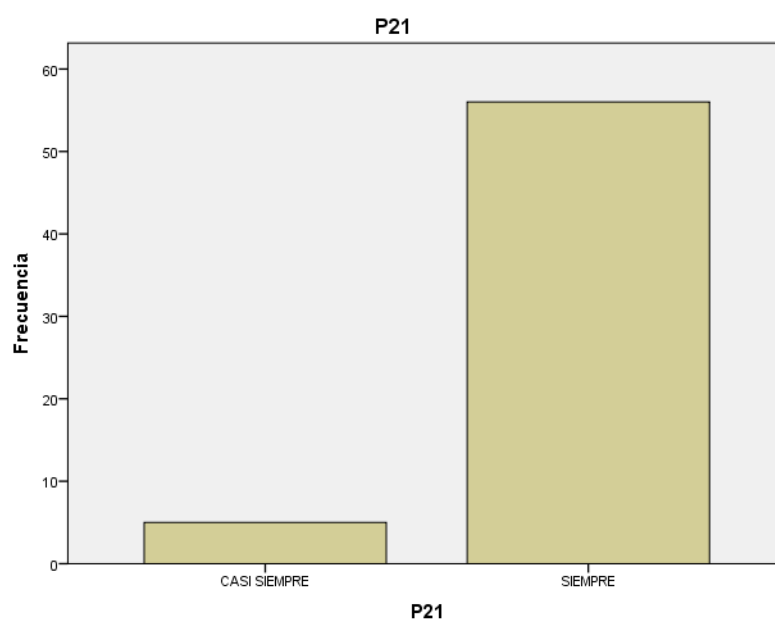
Pregunta 21: Opinión de los docentes encuestados sobre si el trato con su jefe tiende a ser agradable.

Tabla N° 51: Opinión de los docentes encuestados sobre si el trato con su jefe tiende a ser agradable.

		N	%
Válido	CASI SIEMPRE	5	8,2
	SIEMPRE	56	91,8
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 31: Opinión de los docentes encuestados sobre si el trato con su jefe tiende a ser agradable.



FUENTE: Tabla N° 51

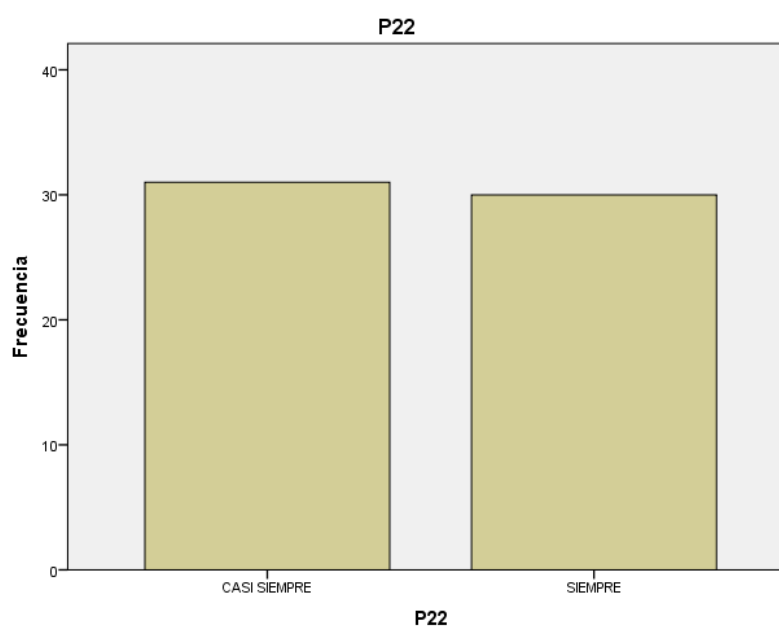
Pregunta 22: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros y ellos conforman un grupo de trabajo cálido y cordial.

Tabla N° 52: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros y ellos conforman un grupo de trabajo cálido y cordial.

		N	%
Válido	CASI SIEMPRE	31	50,8
	SIEMPRE	30	49,2
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 32: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros y ellos conforman un grupo de trabajo cálido y cordial.



FUENTE: Tabla N° 52

Pregunta 23: Opinión de los docentes encuestados sobre si su jefe les muestra de una forma fácil y práctica como solucionar un problema que no pueden manejar.

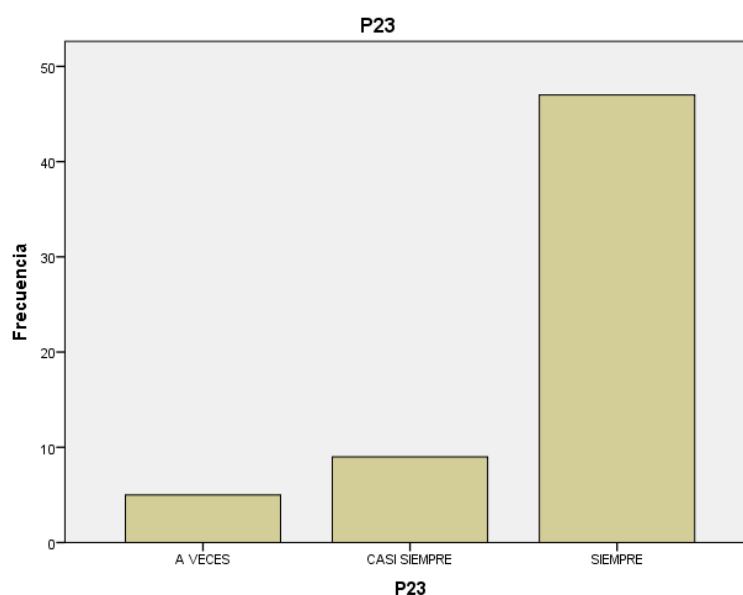
Tabla N° 53: Opinión de los docentes encuestados sobre si su jefe les muestra de una forma fácil y práctica como solucionar un problema que no pueden manejar.

		N	%
Válido	A VECES	5	8,2
	CASI SIEMPRE	9	14,8
	SIEMPRE	47	77,0

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 33: Opinión de los docentes encuestados sobre si su jefe les muestra de una forma fácil y práctica como solucionar un problema que no pueden manejar.



FUENTE: Tabla N° 53

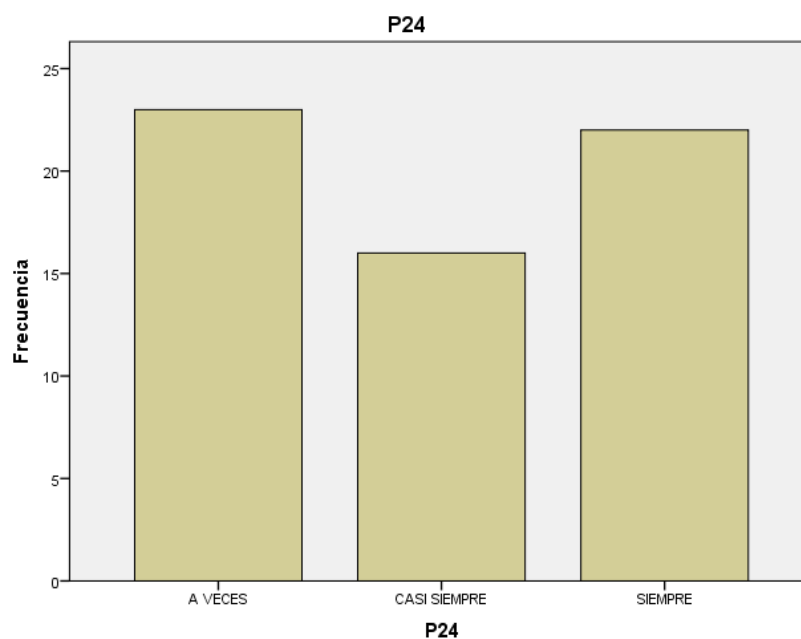
Pregunta 24: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros se llevan bien entre ellos.

Tabla N° 54: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros se llevan bien entre ellos.

		N	%
Válido	A VECES	23	37,7
	CASI SIEMPRE	16	26,2
	SIEMPRE	22	36,1
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 34: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus compañeros se llevan bien entre ellos.



FUENTE: Tabla N° 54

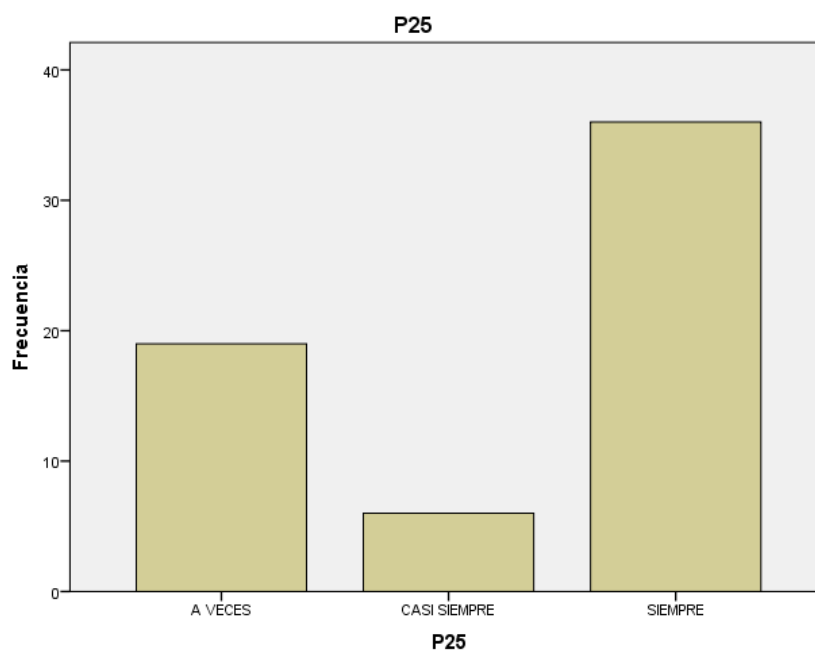
Pregunta 25: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus colegas mantienen una relación profesor – alumno abierta y respetuosa.

Tabla N° 55: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus colegas mantienen una relación profesor – alumno abierta y respetuosa.

		N	%
Válido	A VECES	19	31,1
	CASI SIEMPRE	6	9,8
	SIEMPRE	36	59,0
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 35: Opinión de los docentes encuestados sobre si sus colegas mantienen una relación profesor – alumno abierta y respetuosa.



FUENTE: Tabla N° 55

Pregunta 26: Opinión de los docentes encuestados sobre si están conformes con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa les brinda.

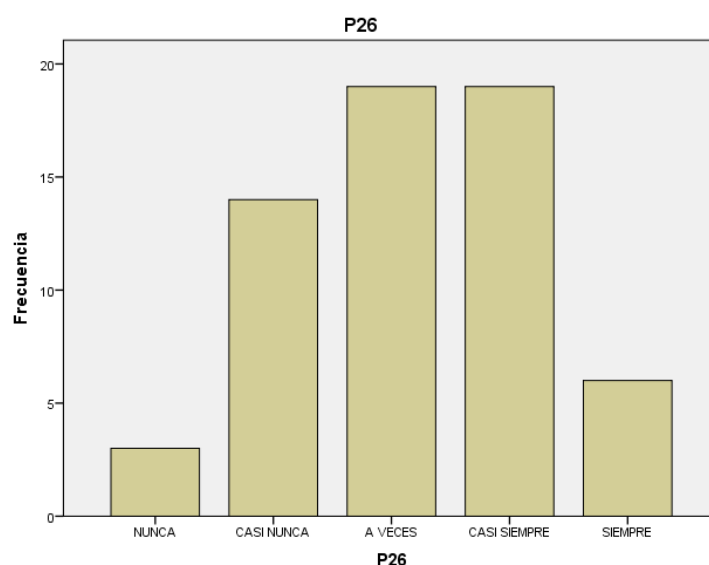
Tabla N° 56: Opinión de los docentes encuestados sobre si están conformes con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa les brinda.

		N	%
Válido	NUNCA	3	4,9
	CASI NUNCA	14	23,0
	A VECES	19	31,1

CASI SIEMPRE	19	31,1
SIEMPRE	6	9,8
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 36: Opinión de los docentes encuestados sobre si están conformes con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa les brinda.



FUENTE: Tabla N° 56

Pregunta 27: Opinión de los docentes encuestados sobre si la remuneración que perciben es justa para la labor que realizan.

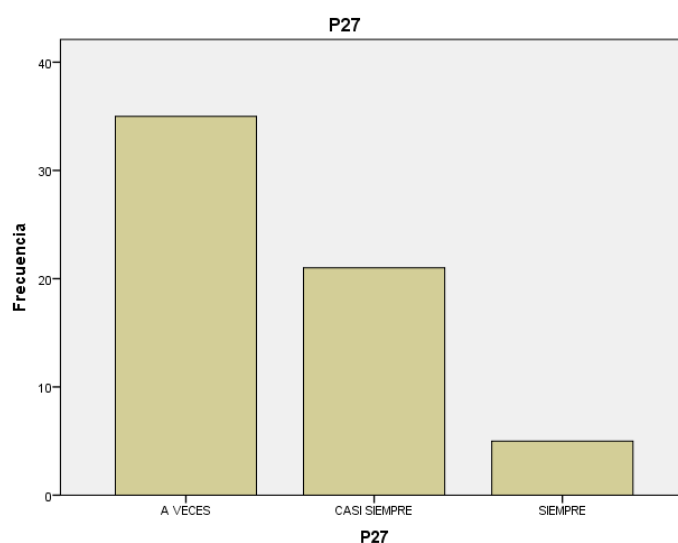
Tabla N° 57: Opinión de los docentes encuestados sobre si la remuneración que perciben es justa para la labor que realizan.

		N	%
Válido	A VECES	35	57,4
	CASI SIEMPRE	21	34,4
	SIEMPRE	5	8,2

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 37: Opinión de los docentes encuestados sobre si la remuneración que perciben es justa para la labor que realizan.



FUENTE: Tabla N° 57

Pregunta 28: Opinión de los docentes encuestados sobre el prestigio de esta institución, si gracias a ello se les abre las puertas a mas trabajos.

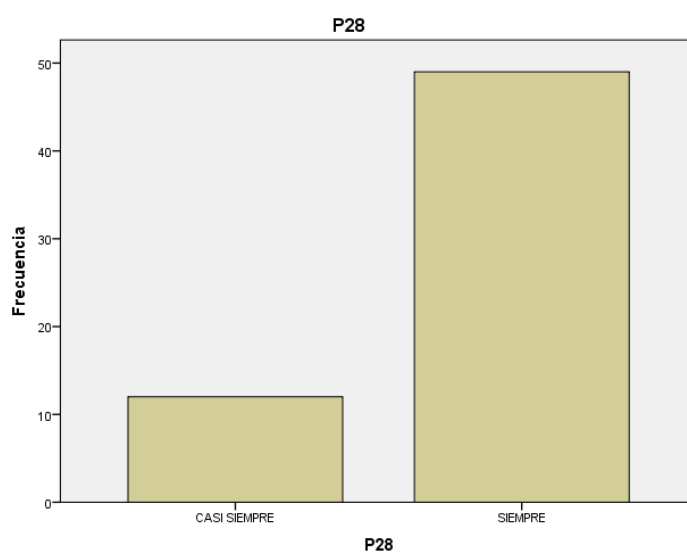
Tabla N° 58: Opinión de los docentes encuestados sobre el prestigio de esta institución, si gracias a ello se les abre las puertas a más trabajos.

		N	%
Válido	CASI SIEMPRE	12	19,7
	SIEMPRE	49	80,3

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 38: Opinión de los docentes encuestados sobre el prestigio de esta institución, si gracias a ello se les abre las puertas a más trabajos.



FUENTE: Tabla N° 58

Pregunta 29: Opinión de los docentes encuestados sobre si las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas.

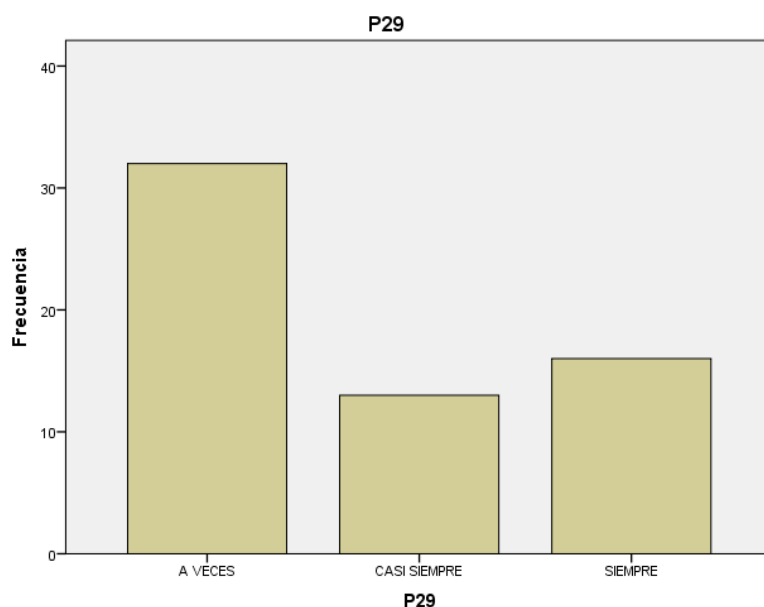
Tabla N° 59: Opinión de los docentes encuestados sobre si las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas.

		N	%
Válido	A VECES	32	52,5
	CASI SIEMPRE	13	21,3

	SIEMPRE	16	26,2
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 39: Opinión de los docentes encuestados sobre si las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas.



FUENTE: Tabla N° 59

Pregunta 30: Opinión de los docentes encuestados sobre si el ambiente laboral es cómoda, iluminada y ventilada.

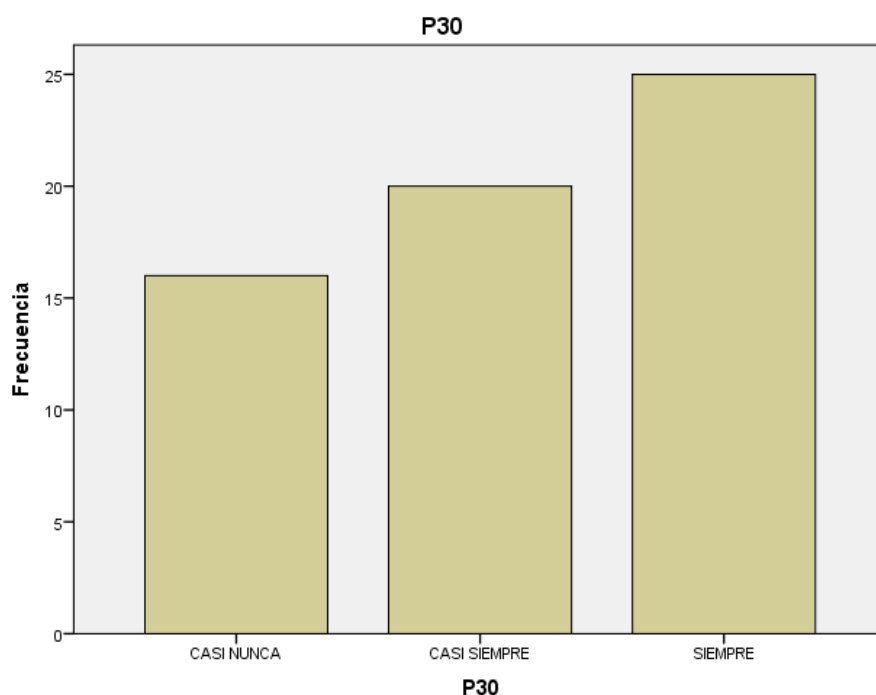
Tabla N° 60: Opinión de los docentes encuestados sobre si el ambiente laboral es cómoda, iluminada y ventilada.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	16	26,2
	CASI SIEMPRE	20	32,8

SIEMPRE	25	41,0
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 40: Opinión de los docentes encuestados sobre si el ambiente laboral es cómoda, iluminada y ventilada.



FUENTE: Tabla N° 60

Pregunta 31: Opinión de los docentes encuestados sobre si cuentan con todos los útiles necesarios para poder realizar sus labores de una manera adecuada.

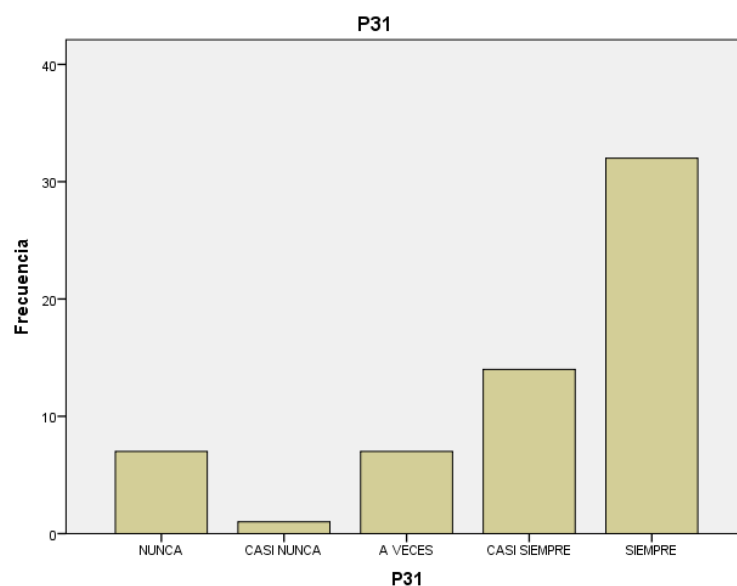
Tabla N° 61: Opinión de los docentes encuestados sobre si cuentan con todos los útiles necesarios para poder realizar sus labores de una manera adecuada.

N	%
---	---

Válido	NUNCA	7	11,5
	CASI NUNCA	1	1,6
	A VECES	7	11,5
	CASI SIEMPRE	14	23,0
	SIEMPRE	32	52,5
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 41: Opinión de los docentes encuestados sobre si cuentan con todos los útiles necesarios para poder realizar sus labores de una manera adecuada.



FUENTE: Tabla N° 61

Pregunta 32: Opinión de los docentes encuestados sobre si los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y les proveen seguridad.

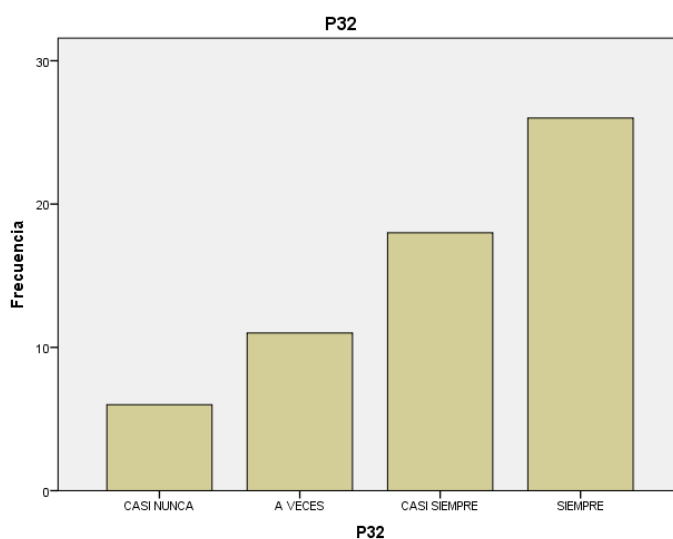
Tabla N° 62: Opinión de los docentes encuestados sobre si los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y les proveen seguridad.

N	%
---	---

Válido	CASI NUNCA	6	9,8
	A VECES	11	18,0
	CASI SIEMPRE	18	29,5
	SIEMPRE	26	42,6
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 42: Opinión de los docentes encuestados sobre si los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y les proveen seguridad.



FUENTE: Tabla N° 62

Pregunta 33: Opinión de los docentes encuestados sobre si el aula se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios.

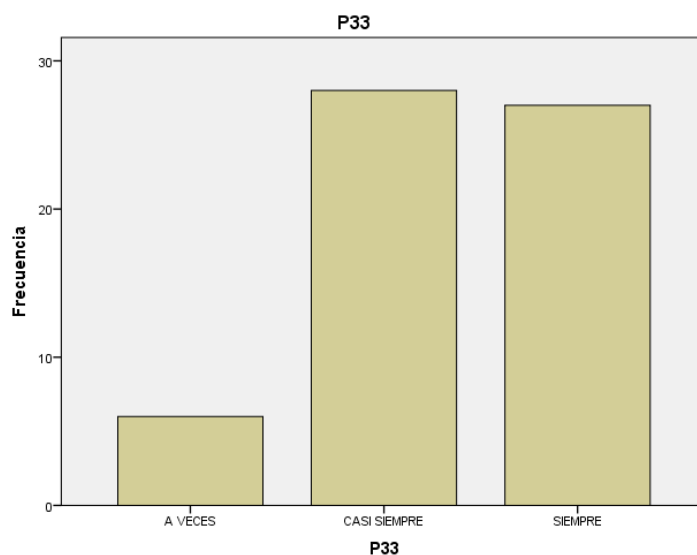
Tabla N° 63: Opinión de los docentes encuestados sobre si el aula se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios.

		N	%
Válido	A VECES	6	9,8

CASI SIEMPRE	28	45,9
SIEMPRE	27	44,3
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 43: Opinión de los docentes encuestados sobre si el aula se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios.



FUENTE: Tabla N° 63

Pregunta 34: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización está bien dirigida y se nota una visión a futuro.

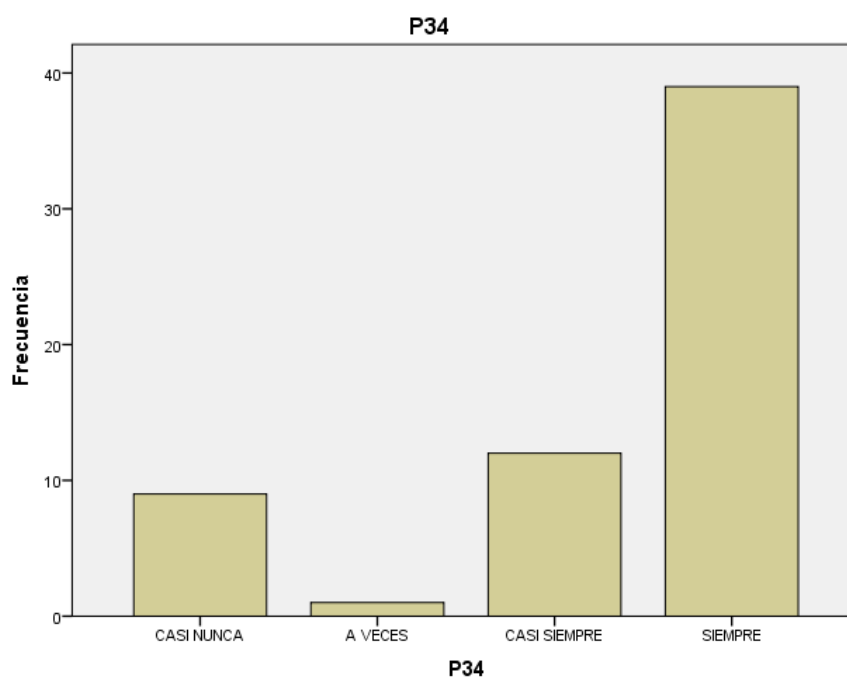
Tabla N° 64: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización está bien dirigida y se nota una visión a futuro.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	9	14,8
	A VECES	1	1,6
	CASI SIEMPRE	12	19,7
	SIEMPRE	39	63,9

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 44: Opinión de los docentes encuestados sobre si la organización está bien dirigida y se nota una visión a futuro.



FUENTE: Tabla N° 64

Pregunta 35: Opinión de los docentes encuestados sobre si las tareas y procesos están claramente definidos y cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.

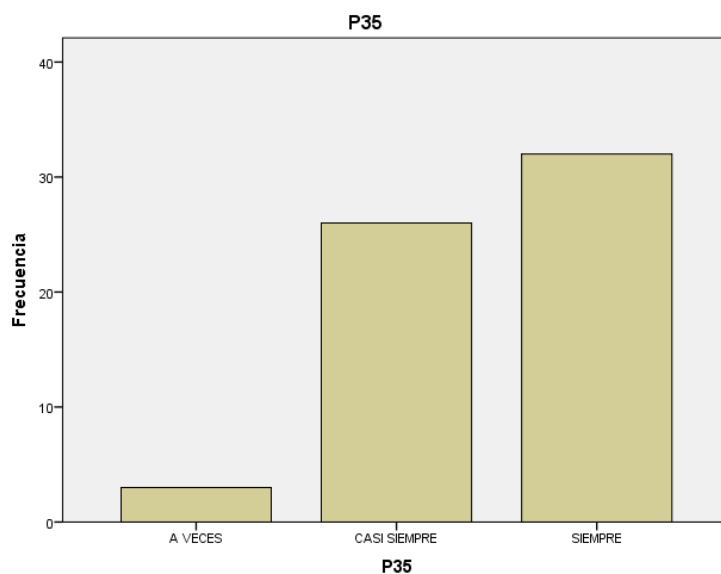
Tabla N° 65: Opinión de los docentes encuestados sobre si las tareas y procesos están claramente definidos y cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.

		N	%
Válido	A VECES	3	4,9
	CASI SIEMPRE	26	42,6

SIEMPRE	32	52,5
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 45: Opinión de los docentes encuestados sobre si las tareas y procesos están claramente definidos y cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.



FUENTE: Tabla N° 65

Pregunta 36: Opinión de los docentes encuestados sobre si las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los docentes trabajar con creatividad y libertad.

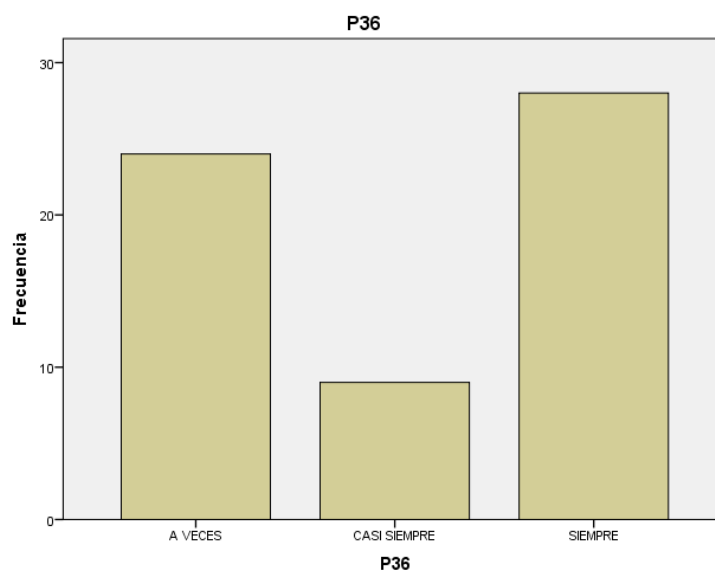
Tabla N° 66: Opinión de los docentes encuestados sobre si las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los docentes trabajar con creatividad y libertad.

		N	%
Válido	A VECES	24	39,3
	CASI SIEMPRE	9	14,8
	SIEMPRE	28	45,9

Total	61	100,0
-------	----	-------

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 46: Opinión de los docentes encuestados sobre si las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los docentes trabajar con creatividad y libertad.



FUENTE: Tabla N° 66

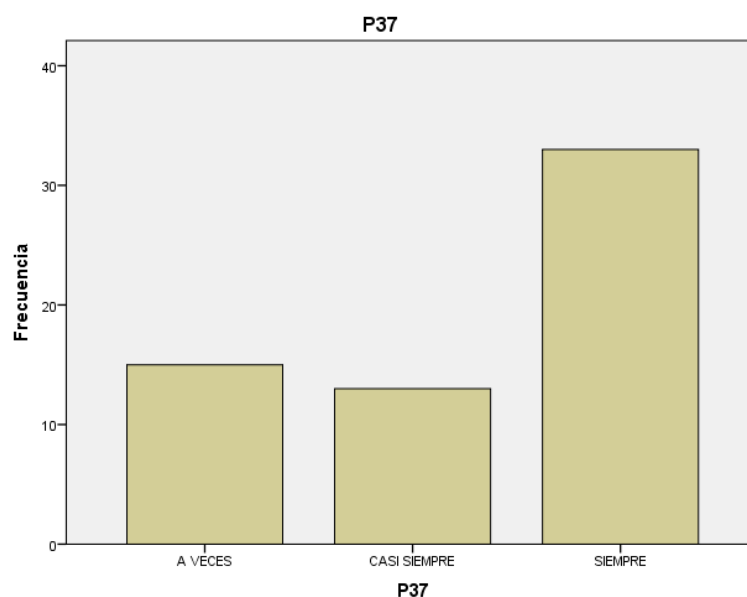
Pregunta 37: Opinión de los docentes encuestados sobre si confían en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.

Tabla N° 67: Opinión de los docentes encuestados sobre si confían en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.

		N	%
Válido	A VECES	15	24,6
	CASI SIEMPRE	13	21,3
	SIEMPRE	33	54,1
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 47: Opinión de los docentes encuestados sobre si confían en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.



FUENTE: Tabla N° 67

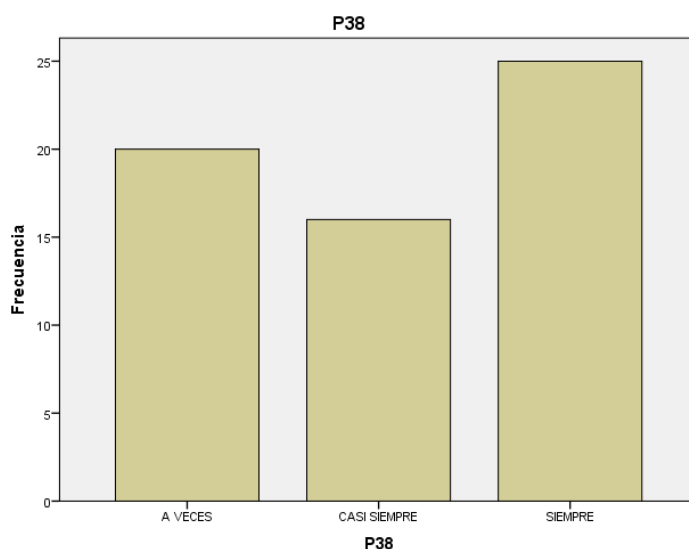
Pregunta 38: Opinión de los docentes encuestados sobre si la plana docente actúa conforme a los valores de esta organización.

Tabla N° 68: Opinión de los docentes encuestados sobre si la plana docente actúa conforme a los valores de esta organización.

		N	%
Válido	A VECES	20	32,8
	CASI SIEMPRE	16	26,2
	SIEMPRE	25	41,0
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 48: Opinión de los docentes encuestados sobre si la plana docente actúa conforme a los valores de esta organización.



FUENTE: Tabla N° 68

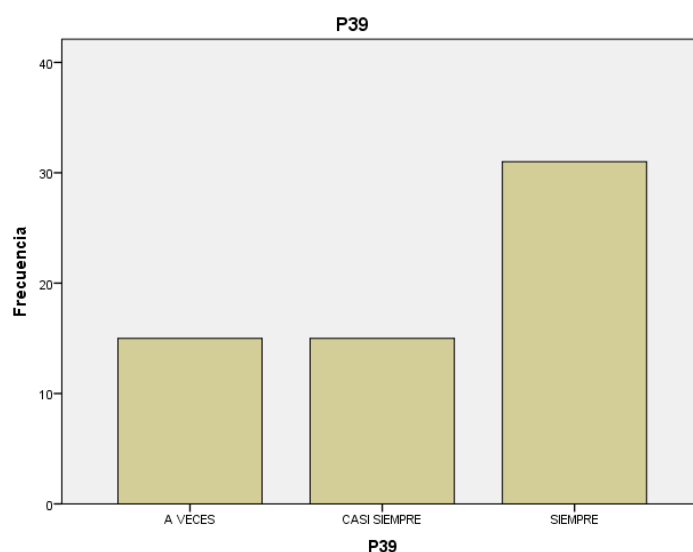
Pregunta 39: Opinión de los docentes encuestados sobre si las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.

Tabla N° 69: Opinión de los docentes encuestados sobre si las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.

		N	%
Válido	A VECES	15	24,6
	CASI SIEMPRE	15	24,6
	SIEMPRE	31	50,8
	Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 49: Opinión de los docentes encuestados sobre si las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.



FUENTE: Tabla N° 69

Pregunta 40: Opinión de los docentes encuestados sobre si las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que se trabaja generan satisfacción en los docentes.

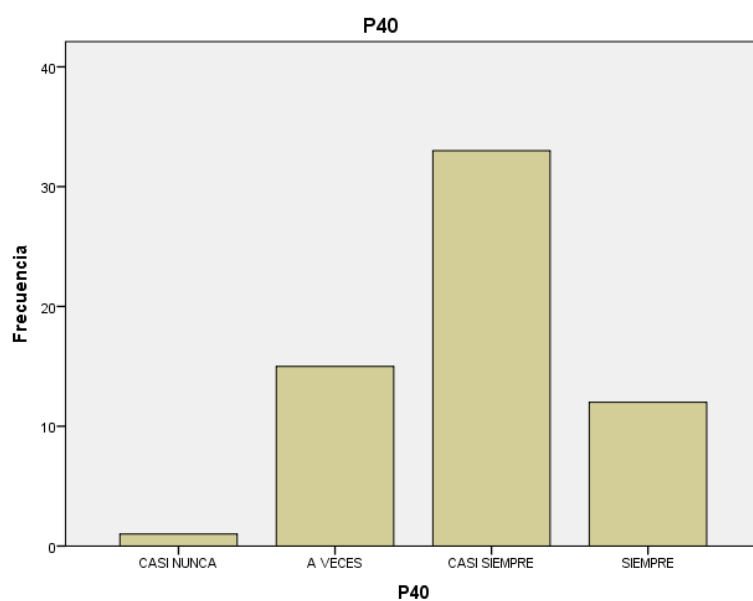
Tabla N° 70: Opinión de los docentes encuestados sobre si las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que se trabaja generan satisfacción en los docentes.

		N	%
Válido	CASI NUNCA	1	1,6
	A VECES	15	24,6
	CASI SIEMPRE	33	54,1

SIEMPRE	12	19,7
Total	61	100,0

FUENTE: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro
Nuevo Chimbote – 2018

Figura N° 50: Opinión de los docentes encuestados sobre si las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que se trabaja generan satisfacción en los docentes.



FUENTE: Tabla N° 70

ANEXO 2: TABLA DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Problema de la investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral y satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Particular Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2017	¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Jesús Maestro - Nuevo Chimbote 2017?	Objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el clima laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Jesús Maestro - Nuevo Chimbote 2017. Objetivos específicos: i. Determinar el nivel de motivación laboral de los docentes de la institución educativa Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2017. ii. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2017. iii. Analizar la relación entre la motivación laboral y el clima laboral en los docentes de la institución educativa Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2017.	Motivación laboral	Es el conjunto de fuerza que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Estas fuerzas pueden provenir del interior de la persona o del entorno de la misma. (Hitt, Black y Porter, 2006)	Es el impulso que tienen los profesores por realizar su trabajo de una manera adecuada que cumpla los objetivos propios y de la empresa.	Motivación interna	Competitividad Persistencia Deseo de superación Responsabilidad Pasión Capacidades Sensación de pertenencia	9 8 1,2 4 3,5,6 7 10	Ordinal
						Motivación externa	Carga laboral Liderazgo Reconocimiento Remuneración Horarios Condiciones físicas del trabajo Línea de carrera Relaciones interpersonales Resultados Libertad	16 20 18 13 14 15 11 17 19 12	
			Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud de una persona hacia su empleo. Un empleado que siente satisfacción de realizar su trabajo mostrara una posición activa y positiva hacia este, caso contrario esta será negativa (Robbins y Coulter, 2010).	Es sensación que percibe un profesor respecto a su trabajo o la realización de las tareas, pudiendo ser esta positiva o negativa	Remuneraciones y beneficios	Sueldo Beneficios y prestaciones	27,29 26,28	
						Condiciones físicas y materiales	Recursos Comodidad, iluminación y ventilación Seguridad	31 30,32 33	
						Relaciones interpersonales	Trato con el jefe Trato con el compañero Liderazgo del jefe Trato con el alumno	21 22,24 23 25	
						Políticas y reglas	Dirección Organización Reglamentos, políticas y cultura Horarios	34,37 35 36,38,39 40	

ANEXO 3: CUESTIONARIO

Buen día, la siguiente encuesta tiene como finalidad medir el nivel de percepción que usted tiene respecto a la motivación laboral y la satisfacción laboral dentro de esta empresa. Puede marcar con un aspa o trazo (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. En este cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas y su aporte será mantenido en anonimato.

Alternativas: 1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE

DATOS GENERALES

Edad:

Género: F _____ M _____

Grado académico alcanzado o en curso: Técnico__ Bach__ Titulado__ Mag__ Doctor__

N	ÍTEMES	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo representa un reto constante, el cual siempre me mantiene en continuo aprendizaje.					
2	De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome y tengo todas las ganas de seguir mejorando.					
3	A pesar de no ser una carrera fácil, la docencia es mi pasión y esta organización me permite desarrollarla.					
4	Formar personas representa una gran responsabilidad la que asumo con mucho gusto.					
5	Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.					
6	No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.					
7	Desarrollando mi trabajo poner en práctica todas mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos a lo largo de mi vida y carrera.					
8	Cuando no logro obtener los resultados esperados eso no me desanima, al contrario, debo seguir mejorando para obtener mejores resultados.					
9	Me gusta destacar en mi trabajo.					
10	Esta organización me hace sentir que soy parte importante de ella.					
11	Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brindo mejores opciones de promoción.					
12	Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.					
13	El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.					
14	El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.					
15	Prefiero trabajar en un aula iluminada y cómoda.					
16	La cantidad de alumnos que manejo por aula evita que me genere estrés.					
17	Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.					
18	Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.					

19	Los resultados de mis alumnos hacen que mi trabajo valga la pena.					
20	En esta organización se percibe un liderazgo efectivo del jefe superior.					
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
21	El trato con mi jefe tiende a ser agradable.					
22	Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.					
23	Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.					
24	Mis compañeros se llevan bien entre ellos.					
25	Mis colegas mantiene una relación profesor – alumno abierta y respetuosa.					
26	Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.					
27	La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.					
28	Trabajar en esta organización me abre las puertas a mas trabajos debido al prestigio de esta institución.					
29	Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas.					
30	El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado.					
31	Cuento con todos los útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada.					
32	Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.					
33	El aula se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios.					
34	Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.					
35	Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.					
36	Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los profesores trabajar con creatividad y libertad.					
37	Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.					
38	La plana docente actúa conforme a los valores de esta organización.					
39	Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.					
40	Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona.					

ANEXO 4: VALIDACION DEL CUESTIONARIO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Alberto Calderón Yarique, titular
del DNI. N° 40097132, de profesión
Estadístico - Informática, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación -----

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

En Chimbote, a los 15 días del mes de NOVIEMBRE del 2017.


Luis Alberto Calderón Yarique
COESPE - 325
Firma COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU
REGION LA LIBERTAD

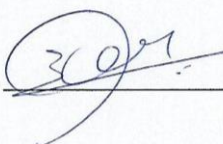
Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Luis Alberto Calderón Yarique

D.N.I.: 40097132

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel Gonzalez Rueda, titular
del DNI. N° 32991045, de profesión
Psicólogo, ejerciendo
actualmente como DOCENTE, en la
Institución UCV- CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación -----

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 11 días del mes de NOVIEMBRE del 2017


Firma

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Nestor Daniel Gonzalez Rueda

D.N.I.: 32991045

Firma:



Evaluated by:

Nombre y Apellido:

Wifredo Madoño Torres Lejón

D.N.I.: 32702008

Firma:

[Signature]

ANEXO 5: ALFA DE CRONBACH

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA GENERAL - MOTIVACION LABORAL

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
sujetos																				
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3
2	1	5	1	4	4	5	5	2	4	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	5	5	1	5	2	4	5	2
6	1	1	1	1	4	1	1	4	1	5	5	1	2	1	1	3	2	1	1	3
7	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
8	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	1	2	1	4	5	1	5	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
10	4	2	4	2	2	5	2	3	4	3	2	5	3	5	5	2	4	5	5	2

VARP	2.18	2.23	1.43	1.21	0.93	2.27	2.49	0.54	1.21	0.84	2.46	2.67	2.00	2.72	3.29	2.28	1.82	1.21	2.10	1.82
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum Si^2$: 37.71

K: El número de ítems

$\sum Si^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

20

37.71

257.07

0.90

α : 0.90

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA GENERAL - SATISFACCION LABORAL

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

items sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3
2	1	5	1	4	4	5	5	2	4	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	5	5	1	5	2	4	5	2
6	1	3	3	3	4	1	1	4	2	5	5	1	2	1	1	3	2	1	1	3
7	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
8	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
10	4	2	4	2	2	5	2	3	1	3	2	5	3	5	5	2	4	5	5	2

VARP	2.18	1.61	0.99	0.68	0.93	2.10	2.27	0.00	1.12	0.00	1.56	2.67	1.57	2.72	3.29	1.66	1.82	1.21	2.10	1.82
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: 32.29

K: El número de ítems

20

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

32.29

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

237.88

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

0.91

α : 0.91

ANEXO 6: EVIDENCIAS EN FOTOGRAFIAS

